

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Université Abderrahmane Mira
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales



Mémoire fin de cycle
En vue de l'obtention d'un diplôme d'un master

Option : Sociologie de la santé

Thème

**Les conditions de travail et les risques professionnels des
chauffeurs de transport de marchandises**

Cas pratique : entreprise EPB- Bejaia

Réalisé par :

ALOUACHE Radhia

DJEMAI Djamel

Encadré par :

P^r LANANE Massika

Année universitaire 2020-2021

Remerciements

*Nous remercions le Dieu de nous avoir donné du courage et de la détermination
pour mener à terme ce travail.*

Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à notre promotrice :

P^r LANANE Massik

*Pour l'encadrement de ce travail, sa disponibilité, ses conseils et surtout ses critiques qui
nous ont permis d'avancer dans nos recherches.*

*On tient à remercier tout particulièrement nos très chers parents pour leur
soutien et leurs encouragements.*

*On tient à remercier plus particulièrement notre promoteur à l'Entreprise Portuaire
de Bejaïa*

M^r MERADI Lotfi

*pour ses conseils, pour le temps qu'elle nous a consacré, pour ces différentes réunions
qui nous ont aidés à comprendre notre travail.*

Nous tenons à remercier l'ensemble des enseignants de la formation

« Sociologie de la santé »

*qui ne nous ont jamais épargné d'effort pour nous former, ainsi que tous les enseignants
de la faculté SHS.*

Un grand remerciement à M^{me} MOKHTARI Naima

M^r DJAFRI Zakaria

de nous avoir aidés et orienter au niveau de l'université.

*Enfin nous tenons à remercier toute personne qui nous a aidés de près ou de loin
dans la réalisation de ce travail.*

DEDICES

A nom du dieu miséricordieux par essence et pour excellence

Je dédie ct travail

A mes très chère parent que dieu me les gardes

Mes très chères sœurs

Fahima, Lydia, Fatima

Mes très adorables frères

Redha, Lotfi

A mes amis Nora, Lila, Amel, Kamilia, Salwa, sylvia,

Fatiha, Nounou,

Je dédie ce modeste travail spécialement à mon binôme

Djamel et sa famille.

En enfin, à tous ceux qui ont contribué de près et de loin pour la réalisation de

ce modeste travail

Radhia

Dédicace

Je dédie ce mémoire à mes chère parents qui m'ont soutenus tout au long de mon cursus scolaire, à mes chères sœurs : Zakia, Souad, Zahra et chers frères : Mohand, Saïd, Amer, Yacine, Boubkeur, merci beaucoup pour vos encouragements

Je dédie aussi ce travail à mes sœurs adorables et leur marie, sans oublier le petits Aris que dieu les protège. Et à toute la famille Ador et Chaalal, Youcef, Djemai,

A mes amis intimes : Zahir, Massinissa, Djilali, Hicham, Fares et a tous mes chers amis sans exception.

A mon encadreur la Pr LANANE Massika pour son aide et ses conseils.

A mon cher binôme Radhia alouache ainsi que sa famille.

Enfin, mon derniers remerciements à toutes les personnes que je porte dans mon cœur et qui ont, sans le savoir participées de manière considérable à ma réussite.

Djamel

Liste des abréviations

AT : Accident de travail.

MP : Maladies professionnels.

EPB : Entreprise Portuaire de Bejaia.

TMS : Trouble Musculo-squelettiques.

OMS : Organisation Mondiale de la Santé.

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

IFA : International Ergonomique Association.

CHSCT : Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail.

ANACT : L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

ARACT : Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail.

FACT : Fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Liste des figures :

Figure 1 : Qu'est-ce que le risque.....	78
Figure 2 : Les étapes de la démarche de prévention.....	94
Figure 3: étape 1 Préparer la démarche de prévention.....	95
Figure 4 : Les stratégies de prévention.....	103

La liste des tableaux

Numéro du tableau	Titre de tableau	Numéro de page
01	Exemples de maladies professionnelles, causes, métiers/professions	90
02	La répartition selon les catégories d'âge	115
03	la répartition des enquêtes selon expérience	116
04	la répartition des enquêtes selon la situation familiale	117
05	la répartition des enquêtes selon la satisfaction de salaire mensuel	118
06	la répartition des enquêtes selon les conditions de travail	119
07	la répartition des enquêtés selon la disposition de matériel	120
08	la répartition des enquêtés selon les horaires atypiques	121
09	la répartition des enquêtés selon bénéficié des formations	121
10	la répartition des enquêtés selon les maladies plus fréquentes	123
11	la corrélation entre épuisement professionnels (burn-out) et les conditions de travail	124
12	la corrélation entre les maladies et les causes	125
13	La corrélation entre Arthrose et Age	126
14	la répartition des enquêtes selon victime d'accidents de travail	128
15	la corrélation entre l'âge et victimes d'accident de travail	129
16	la répartition des enquêtes selon exposée aux accidents de travail	130
17	la corrélation entre exposé aux accidents de travail et l'âge	131
18	la répartition des enquêtes selon les motifs d'un accident	132

19	la répartition des enquêtes selon les principaux facteurs d'accident de travail	133
20	la réparation des enquêtes selon les plus exposé aux accidents de travail	134
21	Répartition des enquêté selon le nombre de victime d'un chute	134
22	la corrélation entre l'exposition aux accidents de travail et la formation bénéficiée	135
23	la corrélation entre les moyens de protections et la chute d'accident de travail	137

Sommaire

Sommaire

-Liste des abréviations

-Liste des figures

-Liste des annexes

Introduction

I. Partie Théorique et méthodologique

Chapitre I : Problématisation de l'objet de recherche

Préambule

1- Les raisons de choix de thème.....	03
2- Les objectifs de la recherche.....	03
3- Etudes antérieures.....	04
4- Problématique.....	07
5- Les hypothèses.....	10
6- Définition des concepts clés.....	11
7- Définition de la population mère.....	15
8- Echantillonnage.....	16
9- La méthode adoptée.....	16
10- La technique utilisée.....	17

Conclusion

Chapitre II : Condition de travail

Préambule

1- Définition des conditions de travail.....	21
2- L'histoire des conditions de travail.....	22

3- Typologie des conditions de travail.....	22
4- Les enjeux des conditions de travail.....	23
5- Les directions des conditions de travail.....	24
6- L'évaluation ergonomique des conditions de travail.....	30
7- Le contenu de travail.....	33
8- Les organismes d'intervenant dans l'amélioration des conditions de travail.....	34
9- Le syndicat.....	36
10- Les conséquences de mauvaises conditions de travail.....	36
11- Le diagnostic des conditions de travail.....	37
12- L'intérêt de l'amélioration des conditions de travail.....	37

Conclusion

Chapitre III: Les risques professionnels et la prévention

Préambule

Séction01 : Les risques professionnels

1- Définition des risques professionnels.....	71
2- Les différents risques professionnels.....	71
3- Les risques et les principes causes de dommages.....	78
4- Les facteurs des risques professionnels.....	79
5- Les catégories de risques.....	79
6- L'évaluation des risques professionnels.....	80
7- Principes de l'évaluation.....	80
8- Accident de travail.....	81
9- Les maladies professionnelles.....	88

Conclusion

Section 02 : la prévention des risques professionnels

Préambule

1- Définition.....	94
2- Les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels.....	94
3- Les principes généraux de la prévention des risques professionnels.....	96

4- Les mesures de prévention des risques professionnels.....	99
5- Les stratégies de prévention.....	103
6- Les politiques de prévention.....	104
7- Les objectifs et les enjeux de la prévention.....	106

Conclusion

II : La partie pratique

Chapitre IV : présentation de l'organisme d'accueil et déroulement de l'enquête empirique.

I- présentation de l'organisme d'accueil.....	108
II- Les Difficulté rencontrées.....	114

Section I: les caractéristiques de la population d'études.....115

Section II :les conditions de travail des chauffeurs de transport de marchandises au sein de l'entreprise EPB118

Section III : les maladies professionnelles des chauffeurs de transport de marchandises au sein de l'entreprise EPB123

Section IV : les accidents de travail des chauffeurs de transport de marchandises au sein de l'entreprise EPB127

Conclusion

III- La vérification des hypothèses.....	139
--	-----

Liste bibliographique.

Annexes.

Introduction

Générale

Introduction générale :

L'entreprise est une organisation économique, elle est constituée d'un ensemble des salariés qui effectuent un travail. Les salariés jouent un rôle fondamental au sein de l'entreprise, où ils s'exposent aux différents risques (maladies professionnelles et accident de travail).

Les conditions de travail sont l'objet d'étude de plusieurs disciplines, qui ont tenté de l'analyser et de l'améliorer selon leur principe.

L'amélioration des conditions de vie au travail est devenue l'une des premières préoccupations de l'entreprise et doit être conçue comme une stratégie sociale progressive, dont l'objectif est de réduire la fatigue et les nuisances, d'augmenter l'intérêt au travail, les qualifications et les occasions d'épanouissement personnel.¹

Aujourd'hui, tous les risques et accidents d'origine professionnel sont les préoccupations de toutes les entreprises, qui doivent être conçue comme des objectifs primordiaux, afin d'éviter tout sorte de risque qui peut se traduire par un accident ou maladie de travail.

De nos jours les maladies et les risques professionnels font partie du monde du travail, le salarié peut s'exposer à de multiples contraintes qu'ils subissent, et qui menacent leur état de santé physique, mentale ou même social, au cours de leur activité professionnelle.

Les salariés, quel que soit leur métier exercé, sont exposés plus au moins à des risques, à des accidents de travail, et à des maladies professionnelles dont, l'entreprise est responsable de prendre en compte la préservation de la santé des salariés.

Autrement dit, les chauffeurs de transport de marchandise exercent un métier difficile, indispensable à l'activité économique, conduisent rationnellement en vue d'assurer le transport et la livraison de charger et décharger la marchandise.

¹ Jean-Pierre CITEAU, *Gestion des ressources humaines*, 4^{ème} Edition, Dalloz, paris, 2002, p 168.

Durant notre enquête ayant pour thème « les conditions de travail et les risques professionnels chez les chauffeurs de transport de marchandise à L'EPB », et plus précisément à la Direction Manutention et Acconage (DMA), cette entreprise est commerciale destiné pour le trafic de la marchandise.

A travers cette recherche nous voulons découvrir quelle est l'importance des conditions de travail et les risques professionnels, aussi que connaitre la prévention de ces risques professionnels à L'EPB.

Notre travail de recherche, se présente en deux (02) parties : partie méthodologique et théorique de recherche et partie pratique.

La partie méthodologique est constituée de Cinq (05) chapitres

La premier Chapitre : concerne la problématisation de l'objet de recherche. Il contient : les raisons et les objectifs du choix du thème, les études antérieures, la problématique, les hypothèses, et la définition des concepts clés.

Le deuxième chapitre : porte sur les conditions de travail.

Le troisième chapitre : est subdivisé en deux sections : la première contient les risques, accidents et maladies professionnelles, et la deuxième section porte sur la prévention des risques professionnels.

Le quatrième chapitre : est composé de : la présentation de l'organisme, la définition de la population mère, l'échantillonnage, la méthode et la technique utilisées, et les avantages et les difficultés rencontrés.

Le cinquième chapitre : est constitué de la partie pratique. Elle est réservée à l'analyse et l'interprétation des résultats recueillis durant notre enquête, ainsi que la vérification de nos hypothèses. Et enfin, une conclusion générale.

I. Partie théorique
Et
Méthodologique.

Chapitre I :
problématisation
de l'objet
de recherche

Introduction

Ce chapitre est consacré au cadre théorique de notre recherche, dont lequel nous essayons en première lieu on va citer les raisons et les objectifs du choix de thème. Ensuite, nous allons présenter les études antérieures, la problématique et les hypothèses, définition des concepts, l'échantillonnage, et enfin on va terminer la méthode et la technique utilisée.

1- Les raisons du choix de thème

Les conditions de travail et les risques professionnels est un sujet d'actualité au niveau des entreprise algérienne, à travers les taux élevés des accidents de travail et les maladies professionnelles.

Nous parton l'intérêt de mener une recherche sur ce thème pour nos proposer raisons :

1. Savoir les risques professionnels existe dans l'entreprise EBP de Bejaia.
2. Déterminer les conditions de travail élaboré par le système réglementaire de l'entreprise portuaire EPB.
3. Connaître le plan de la prévention proposé par l'entreprise L'EPB afin d'éviter tout fort de risque.
4. Identifier et évaluer les risques professionnels en rapport avec la santé des travailleurs.

2- Les objectifs de recherches :

1. Découvrir les risques qui menacent les chauffeurs de transport de marchandises.
2. Démontrer la réalité des conditions de travail chez les chauffeurs de transport de marchandises existe au sien de l'entreprise EPB.
3. Connaître les causes des accidents de travail et maladies professionnelles chez les chauffeurs de transport de marchandises et les mesures de prévention.
4. Il faut aussi comprendre l'importance de la gestion des risques professionnels au sien de l'entreprise L'EPB.
5. Découvrir les risques professionnels qui provoquent les travailleurs à l'exécution de son travail.
6. Assavoir les interventions de l'entreprise en cas d'accident et comment les personnels prend en charge de ses derniers.

3- Les études antérieures :

Plusieurs chercheurs s'intéressent au sujet des conditions du travail et les risques professionnels des chauffeurs de transport de marchandise qu'il y a en relation avec notre thème de recherche, selon les études est effectuée on trouve :

La première étude :

Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec :

Cette étude porte sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs, elle a été réalisé par Gervais Michelle, Paul Massicote et Danièle Champoux en 2006, par l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail à Montréal (Québec).¹

L'objectif de l'étude : en matière de santé et sécurité au travail, cette étude trois objectifs principaux, en premier lieu c'est de dégager une vue globale ou d'ensemble sur les conditions de travail et d'emplois des ouvriers, en deuxième lieu c'est de fournir des informations statistiques qui peuvent être utilisée par les planificateurs de la recherche en santé, sécurité au travail, enfin c'est d'alimenter la réflexion sur les enjeux santé, sécurité au travail.

L'étude a été réalisée à partir d'un échantillon de 11000 travailleurs, elle a utilisé, la méthode quantitative par la technique de questionnaire, elle à utiliser deux méthodes de collecte celle de questionnaire qui a été remplis lors d'une entrevue, et celle qui a été complété par chaque adulte de 18 ans et plus.

Les résultats obtenus :

Les résultats de l'analyse porte sur les contraintes physique et organisationnels, et plus précisément sur les trois aspects qui suivent.

La distribution des contraintes physique ou organisationnelles et des conditions d'emplois, l'exploration d'un lien entre ces conditions de travail et quelques indicateurs de santé et de sécurité au travail, enfin quelques groupes de travailleurs, qu'ils soient autonomes, jeunes

¹ Michèle GERVAIS et al, « *Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec* », l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail, 2006, Montréal Québec, P1-133.

travailleurs de 15 à 24 ans, les travailleurs des petites entreprises, et les travailleurs de secteurs de la restauration, de commerce, de la santé, et des loisirs et autres services.

- Les contraintes physiques, on constate que 62% des travailleurs sont exposés de façon « soutenue » à des contraintes organisationnelles et/ ou physique. Parmi eux, 20% sont exposés aux deux types de contraintes.

- Les contraintes les plus fréquentes sont, le travail répétitif 20%, la manutention de charge lourdes 11%, et les efforts sur outils de 07%. - Par rapport aux liens entre les conditions d'emplois et santé, sécurité au travail se traduisent par des conditions de travail instable ou variable.

- Les travailleurs autonomes sont de deux, trois, et même quatre fois plus soumis que les salariés aux contraintes organisationnelles au nombre de risques. Il est difficile d'expliquer la fréquence des accidents du travail déclarés par les travailleurs autonomes.

- Les travailleurs de 15 à 24 ans, la forte fréquence d'accidents est observée chez les 15-24 ans qui est plus élevée chez les jeunes travailleurs que dans d'autres tranches d'âge, les jeunes travailleurs de 15-19 ans subissent plus d'accidents que les 20-24 ans.

- Les salariés de petite entreprise, plus de la moitié (55%) regroupent les travailleurs de Québec, 40% dans les petites entreprises, 10 % ont le statut d'autonomes, 30% est celui des salariés.

- Les plus fortes fréquences d'accidents ont été enregistrées dans les entreprises moyennes et non dans les petites entreprises.

- Le taux de fréquence des accidents de travail dans les secteurs de restauration, de commerce, de la santé, des loisirs et autres services sont supérieurs à la moyenne québécoise, au secteur de la santé 78%, 10% de travailleurs manuelles comme le secteur de la restauration, loisirs et hébergements, enfin 13% par rapport au reste de secteur.

Ces études nous ont permis de déduire que plusieurs facteurs ont des conséquences négatives sur la santé et la sécurité au travail, tels que, la charge et les horaires de travail, le travail répétitif, et les contraintes organisationnelles etc....

Enfin, ces études proposent des actions de préventions afin de développer des moyens qui peuvent préserver la santé des salariés.

La deuxième étude : l'article de Massika LANANE « la santé au travail des conducteurs de transport routier », cas de l'entreprise General Ship Supply Bejaia.²

L'amélioration des conditions de travail c'est de développer une meilleure protection des ouvriers contre les risques et des accidents de travail et les maladies professionnels lié aux conducteurs de transport de marchandises. L'objectif de cette étude de faire attention aux risques professionnels qui menacent les salariés transporteurs de marchandises.

L'application de cette étude a été basée sur la méthode qualitative, qui est l'entretien semi-directif établis avec 10 conducteur-poids lourds (marchandises) de l'entreprise General Ship Supply Bejaia.

Ce résultat a démontré que les conducteurs de transport routier sont exposés sur des différents risques, notamment les accidents de travail et les maladies professionnels, ces études à réaliser principalement les résultats sur les risques professionnels des conducteurs routiers sont suivantes :

-Les risques moraux, comme :

- La fatigue
- Picotement dans les yeux
- Les perturbations de travail de nuit : le travail de nuit ou le week-end et les jours fériés, les longs déplacements hors domicile, la forte amplitude des horaires de travail génèrent une perturbation de la santé des conducteurs ainsi que leur vie sociale et familiale.
- Accident du travail : ils sont distingué 3 cause principale d'accident : les fautes de contrôles, les échecs technologiques (pannes...) et les problèmes d'organisation du travail.
- La violence et harcèlement.
- Le bruit.
- Les risques physiques : ce sont les maladies et les accidents qui engendrent les conducteurs routiers à partir ces études on trouve que la majorité des conducteurs ils sont souffre des maladies suivant :

²Massika LANANE, « la santé au travail des conducteurs de transport routier » Revue d'études humaines et sociales, université Oran, P553. Consulté 01/07/2021 à 15h.

- a) Troubles musculo squelettiques (TMS), ce sont des troubles vertébraux par les vibrations sont majorés chez les conducteurs qui restent assis pendant longtemps sur leur siège. Ajoutant les efforts de manipulation des charges, par exemple, le soulèvement des marchandises.
- b) Les maladies cardio-vasculaires, elle a trouvé que cette maladies elle est liés au stress généré par les conditions de circulation et de sécurité, d'autres au rythme de travail (horaires variables, travail de nuit...) Générant une perturbation de l'alimentation.
- c) Les maladies gastro-intestinales, sont causées par les conditions de travail des conducteurs.
- d) Les accidents de la route, Les causes sont diverses : mauvais état du véhicule, faute de conduite du conducteur ou d'un mauvais état des routes, météo défavorable (pluie, neige, verglas, vent, brouillard...).

-Les risques chimiques des conducteurs de transport : ce sont des risques qui sont exposés aux fumées d'échappement et autres polluants, avec des risques de toxicité d'autant plus significatifs que la durée d'exposition est longue.

Il est donc important pour comprendre la situation actuelle des risques professionnels et surtout les risques d'accident de travail et les maladies professionnels qui fréquent par les transporteurs marchandises, parce que nous intéressons à tous les risques morale, physiques et chimique qui touche la santé des conducteurs routier au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB).

4- La problématique :

L'entreprise est une organisation autonome de moyenne matériels financière et humaine ayant vocation à exercer une activité économique (production, transformation, ou distribution des biens et des services). Dans le but de réalisation un profil³.

Au sein de l'entreprise, le travail et devenu une activité multidimensionnelle qui tend à améliorer les conditions de travail et le bien être des salariés.

Dans ce sens, les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leurs lieux de travail. Cet environnement comporte entre

³ Alain BRUNO, *Dictionnaire d'économie des sciences social*, ELLIPSES, paris, 2005, p18.

autre ambiance du travail, la sante et la sécurité au travail, les relations interhumaines, le temps de travail et la reconnaissance et le soutien au travail⁴.

D'après Jean-Marie PERETTI « *Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charge physique et mentale, nuisances et sécurité) et les contraintes technologiques de l'organisation* »⁵.

Dès lors, Les conditions de travail provoquent souvent des risques professionnels car la relation entre les conditions de travail et leurs effets sur la santé et la sécurité des salariés semble préoccuper aujourd'hui les entreprises. Selon l'auteur Nichan MARGOSSIAN « *Dans certaines conditions de réalisation, le travail peut provoquer des effets délétères, néfastes pour la sante des salariés, mais il peut aussi, si les conditions sont favorables, générer des effets positifs et constituer alors une ressource pour les individus. Ceci nous amène à considérer qu'il existe une relation étroite entre la santé des salariés et leur travail : l'un agit sur l'autre et réciproquement* »⁶.

Par conséquence, l'étude des conditions de travail amène à combiner les apports de nombreuses disciplines scientifiques, toutes indispensables et chacune insuffisante. La toxicologie ou la physiologie de l'effort étudient l'impact d'éléments très particuliers, mais très directement déterminants, du travail ; l'épidémiologie, la médecine, la psychologie examinent les effets d'éléments plus ou moins manifestes et de leur combinaison. Mais, pour évaluer les conséquences du travail, nous devons aussi comprendre comment il se réalise⁷.

A cet effet, l'amélioration des conditions de travail ne sont plus considérées comme une fin en elle-même. Elles sont d'avantages envisagées comme mesures d'accompagnement à la structuration d'activités ou à l'introduction de nouvelles technologies⁸.

En réalité, les risques professionnels est un phénomène, favorisant la survenue du dommage potentiel lié à la situation de danger qui apparait en milieu de travail et qui présente une menace pour l'homme⁹.

Les risques ne désignent donc pas une catégorie figée : tout peut devenir un risque. C'est à la fois une altitude, tournée vers un avenir à maîtriser, et un mode d'appréhension du réel, qui conçoit les obstacles futurs comme des accidents : « prodigieuse fortune de la notion de

⁴ Massika LANANE, « *l'apport des sciences sociales à la santé* », Houma, Alger, 2015, p60.

⁵ Jean -Marie Patrick PERETTI, *Dictionnaire des ressources humaines*, Edition, Verbet, p62.

⁶ Nichan MARGOSSIAN, *Risques professionnels*, 2^{ème} Edition, Dunod, Paris, 2003, p01.

⁷ GOLLAC Michel, *Les conditions de travail*, Edition la découverte, Paris, 2007- 2014, p11.

⁸ CITEAU Jean-Pierre, *La gestion des ressources humaines*, 2^{ème} Edition, Armand coulin, Paris, 2002, p167.

⁹ Nichan MARGOSSIAN, *Risque et accidents industriels majeurs*, Edition, Dound, Paris, p02.

risques ! [...] elle ne sert pas seulement à penser ce qui serait, en soi, des accidents ; c'est plutôt parce que certains événements sont pensés comme des risques qu'ils deviennent des accidents. Le processus d'occidentalisation des événements individuels et sociaux est directement lié à la diffusion de la notion de risque et des pratiques du risque. Avec cette caractéristique que rien n'étant en soi un risque, tout peut en être un»¹⁰.

Donc le risque professionnel est une éventualité permanente de toutes les situations de travail, plus ou moins probable et dommageable selon la nature du travail et les conditions dans lesquelles l'activité professionnelle est exercée les conséquences éventuelles du risque professionnel peuvent revêtir deux formes : l'accident du travail (AT) ou la maladie professionnelle (MP)¹¹.

De nos jours les risques sur le lieu de travail peuvent prendre diverses formes : chimiques, physiques, morales, biologiques, ergonomiques, psychologiques... etc.

L'évaluation des risques est aussi une démarche propre à l'entreprise, menée sous l'autorité de chef de l'entreprise, afin que ce dernier puisse garantir la sécurité et la sante des salariés.

Aujourd'hui, les risques professionnels regroupent l'ensemble des risques pouvant porté atteinte à la santé(mentale et physique) et à la sécurité des travailleurs. Leur évaluation consiste à identifier et classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail¹².

La prévention des risques professionnels, c'est l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des entreprises : elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles¹³.

Le conducteur est le représentant de l'entreprise de transport et le principal interlocuteur de l'expéditeur et du destinataire. Il est un vecteur commercial de premier ordre.

¹⁰ Patrick PERETTI-WATEL et Jean-Paul MOATTI, *Le principe de prévention*, Edition de seuil et la république des idées, novembre, 2009, p17.

¹¹URL, <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite>. Consulté le 11-04-2021 à 21h.

¹² Afnor groupe, « *management de la santé et de la sécurité au travail* », Edition, Carsat Aquitaine, p07. Consulté le 02/03/2021 à 14h.

¹³URL, Introduction au risque professionnel, dossier INRS-extrait du site, www.inrs.fr, consulté le 03/03/2021 à 16h.

Afin d'effectuer des opérations de transports nationaux et internationaux des marchandises par route, le conducteur routier conduit des véhicules d'une masse en charge maximale supérieure à 3,5 tonnes pour acheminer des marchandises et utilise les moyens de manutention associés pour en assurer l'enlèvement ou la livraison.

En effet, le conducteur réalise l'essentiel de son activité dans les locaux d'entreprises qui l'accueillent lors de livraisons ou d'enlèvements de marchandises. Il respecte les protocoles de sécurité de l'entreprise qui l'emploie. Le conducteur exerce son emploi en fonction de l'autonomie dont il dispose et dans les limites de ses responsabilités, il reçoit du service exploitation des consignes et les met en œuvre, il doit faire face aux aléas qui se présentent et informer les interlocuteurs concernés.

L'entreprise portuaire est considérée comme un acteur économique engagé dans un environnement concurrentiel qui doit gérer la segmentation des filières et des marchés puisque chaque tarif a ses logiques et ses chaînes logistiques.

A cet effet, on tente bien déterminer la réalité des risques professionnels liés aux chauffeurs de transport de marchandise existant dans une entreprise publique algérienne qui est l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB), et plus précisément dans la DMA (direction manutention et acconage), qui chargé de la transfert de la marchandise de lieu de déchargement jusqu'à la zone d'entreposage.

Afin d'arriver à notre objectif, on voudrait se questionner sur des conditions de travail à l'EPB et comment les risques sont évalués au sein de l'entreprise.

1. Quel est l'impact des risques les plus fréquents que les chauffeurs de transport marchandise dans l'entreprise EPB?

5- Les hypothèses :

L'hypothèse est l'explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit être confirmée ou infirmée. Selon Mace GORDON, « L'hypothèse peut être envisagée comme une réponse anticipée que le chercheur formule à sa question spécifique de recherche »¹⁴

La première hypothèse :

Les conditions de travail des chauffeurs de transport à l'entreprise (EPB) mènent l'apparition des maladies professionnelles.

¹⁴ Mace GORDON, *guide d'élaboration d'un projet de recherche*, Québec, les presses de l'université Laval, 1988, p.35

La deuxième hypothèse :

Les conditions de travail des chauffeurs de transport à l'entreprise (EPB) mènent l'apparition les accidents de travail.

6- Définitions des concepts clés :

Selon Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT estiment que, « *la conceptualisation est plus qu'une simple définition ou convention terminologique. Elle constitue une construction abstraite que vise à rendre compte du réel. A cet effet, elle ne retient pas tous les aspects de la réalité concernée mais seulement ce qui en exprime l'essentiel du point de vue de chercheur* ». ¹⁵

Le concept donc « *fonctionne comme un instrument de notre pensée qui catégorise le réel. Il est désigné par un symbole, en général un mot (ou des mots), ce mot réfère à la fois à une pluralité de cas concrets qu'il réunit et à un ensemble de caractéristiques qui sont communes à ces cas et les identifient* ». ¹⁶

Et pour cela, nous allons définir les principaux concepts qui sont utilisés dans notre travail afin de faciliter la compréhension et le sens de notre recherche. A travers ce chapitre, en va définir quelque concept clé qui est utilisé dans notre recherche.

Travail :

Le travail occupe dans l'univers des sociologues « *une place prépondérante. Facteur de production, il mobilise des savoirs faire, permet à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribue ainsi à la création des richesses. Les revenus qui lui sont associés constituent une composante de la demande des ménages et donnent accès à la consommation des biens ou de services* ». ¹⁷

Définition opérationnelle :

Le travail est un ensemble d'activités humaines individuelles ou collectives, pour objectif d'obtenir des résultats et peut être considéré comme la source de création des richesses, le but c'est de gagner de l'argent qui aide au développement d'une société.

¹⁵ Raymond QUIVY et Luc Van CAMPENHOUDT, *manuel de recherche en sciences social*, 2^{ème} Edition, Dunod, Paris, p 20.

¹⁶ Philippe CHAMPY et al, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et la formation*, 2^{ème} Edition, Nathan, Paris, 2002. P. 203.

¹⁷ Gilles FERREOLS et al, *Dictionnaire de sociologie*, Armand Colin, Masson, Paris, 1995, P.264.

Condition de travail :

Selon Jean-Marie PERETTI « *Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charges physiques et mentales, nuisances et sécurité) et les contraintes technologiques de l'organisation* ». ¹⁸

D'après François STANKIEWI et François GEUZE : « *la notion des conditions de travail est englobant : elle désigne un ensemble mêlé de caractéristique (non-monétaires) ayant trait au travail et à l'emploi occupé* ». ¹⁹

Définition opérationnelle :

Selon M. de Montemolin, « *considère que les conditions de travail expriment tout ce qui caractérise une situation de travail et favorisent, ou freinent l'activité des travailleurs, à savoir les conditions physiques, organisationnel et social* ». ²⁰

RISQUE :

Le risque peut être défini comme « *l'éventualité d'un évènement futur, susceptible de causer généralement un dommage une altération ; c'est donc la probabilité de l'existence d'une situation dangereuse pouvant conduire à un évènement grave* » ²¹

Définition opérationnelle :

Le risque est la possibilité de survenue d'un événement indésirable, la probabilité d'occurrence d'un péril probable ou d'un alea.

Risques professionnels :

Les risques professionnels constituent « *un enjeu de santé publiques. Ils regroupent les accidents, qui sont distingués selon qu'ils concernent le travail lui-même ou le trajet pour s'y rendre, et les maladies professionnelles. Ils sont spécifiés en fonction de leur gravité et des séquelles éventuelles qu'ils entraînent (décès ou reconnaissance d'une incapacité permanente). La dangerosité du travail et l'exposition à des risques professionnels ne concernent pas au même titre tous les salariés. Des inégalités importantes subsistent à cet égard selon les secteurs d'activité, le niveau de formation des personnes concernées et leur âge* ». ²²

¹⁸ Jean-Marie PERETTI, *Dictionnaire des ressources humaines*, Op.cit., P 62.

¹⁹ François STANKIEWI et François GEUZE, *Manager RH, des concepts pour agir*, 1^{re} Edition, Boeck, Belgique, 2007, P150.

²⁰ BAILLES et autres, *Dictionnaire économique et sociaux contemporaine*, Edition, Foucher, paris 1996, p 546.

²¹ Nichan MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Edition Dunod, 2006, P1.

²² Institut national de l'environnement et des risques (iners), *les risques professionnels*, France, 1999, P100.

*« Tout risque ayant pour origine l'activité professionnelle, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomènes, tout événement qui apparait en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnel ».*²³

Définition opérationnelle :

C'est le degré d'exposition du salarié au danger ou à ses effets (on parlera de risques professionnels quand le salarié est exposé à un danger identifié).

Accident de travail :

*« Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenue par la fait-on à l' occasion du travail à tout personne salarie ou travaillant, à quelque titre en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeur ou chefs d'entreprise ».*²⁴

Selon Isabelle CORREARD *« l'accident de travail est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenue par la fait-on à l' occasion du travail à tout personne salarie ou travaillant, à quelque titre en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeur ou chefs d'entreprise».*²⁵

Est un événement inattendue qui peut arriver à tout moment et importe quelle personne.

Définition opérationnelle :

Les accidents de travail sont ses blessures allant de simple égratignure ou à l' extrême de morts, qui sont des défaveurs de l'employeur. Le préventeur a pour rôle de prévenir l'employé et de protéger de toute menace quel que soit son ampleur.

²³ Nichan MARGOSSIAN, Op.cit., P02.

²⁴ Sandrine FERRAND: *«les accidents de la route»*. 4^{eme} Edition, Gereso, p11.

²⁵ Isabelle CORREARD et al, *sécurité, hygiène et risque professionnels*, Edition, Dunod, paris, 2011, p26.

Maladies professionnelles :

D'après David : « On peut définir la maladie professionnelle ou occupationnelle comme une maladie contractée par le fait ou à l'occasion de l'exercice d'une activité rémunérée et qui est particulière à cette activité ou reliée directement aux risques particuliers de cette activité. On peut la définir aussi comme une perturbation de l'organisme humain dont les sources sont surtout attribuables aux conditions de travail, que ce soit dans le contenu des tâches, le poste de travail ou toutes autres conditions telles que stress organisationnel, la qualité de vie au travail. ».²⁶

Définition opérationnelle :

Ce sont des maladies contractées par l'employé dû à une exposition directe ou indirecte pendant une certaine poste de travail à travers l'exercice du salaries à son activité professionnelle.

Prévention des risques :

Selon pierre GOGUELIN, « la prévention est l'action de prévenir, c'est-à-dire l'acte par lequel on prend les devants sur un événement possible afin d'empêcher de se produire et de diminuer les effets négatifs de cet événement au cas où ne peut être certain de l'empêcher ».²⁷

Définition opérationnelle :

La prévention est l'ensemble des mesures prises pour préserver une situation donnée, pour élimine les risques ou danger d'un accident ou d'une catastrophe, dans le milieu professionnel.

Entreprise :

Unité économique et sociale autonome qui englobe à la fois la direction, le personnel et les moyens d'action en vue de la poursuite d'une fin déterminée. Entendue dans ce sens, l'entreprise n'a pas de personnalité juridique, mais elle est cependant prise en considération par la loi, notamment dans le domaine des relations du travail en ce qui concerne la continuation des conventions collectives.²⁸

²⁶ DAVID ALIS ET al, GRH, *une approche internationale*, 3^{ème} Edition, Boeck, paris, 2011, P644

²⁷ Pierre GOGUELIN, *la prévention des risques*, 1^{er} Edition, France, Paris, 1996, P05.

²⁸ Dion GRERARD, *Dictionnaire Canadien des relations du travail*, 2^{ème} Edition LAVAL Québec, 1986, P192.

L'entreprise est une unité de production original caractéristique de capitalisme, formée d'un groupe d'homme travaillant ensemble a des postes différents en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché, mais c'est aussi un groupe social qui a une autre utilisé en dehors du profit, objectif commun, relation, information.²⁹

Définition opérationnelle :

L'entreprise est une unité économique de production formée d'un groupe d'individu travaillant ensemble afin du produire des biens et des services à vendre avec un profit sur le marché.

Transport :

Le transport c'est un déplacement des personnes ou des biens d'un endroit à un autre, et les moyens utilisés sont différent dans le temps et dans l'espace. Autrement, l'activité de transport est: « un service qui crée une utilité dans le temps et dans l'espace par le transfert physique des biens et des personnes d'un lieu à un autre »³⁰

Transport de marchandise :

Le transport marchandise comprend tout mouvement de marchandise à bord d'un transport quel qu'il soit : ferroviaire, routier, fluvial, maritime, aérien, etc. Il se mesure en tonnes-kilomètres ou, sur un trajet donné, en tonnes.³¹

Définition opérationnelle :

Le transport de marchandises comprend tout mouvement de marchandises sur des routes mesuré en tonnes (kilomètres), ou en tonnes sur une route spécifique.

7- La population mère :

D'après Côté Jeans, « *la population mère correspond à l'ensemble des unités personnes ou objets auxquels on s'intéresse. Il revient au chercheur de la déterminer en fonction de sa problématique* ». ³²

²⁹ Madeline GRAWITZ, *lexique des sciences sociales*, Édition Dalloz.2000, p 211.

³⁰ Maurice WOLKOWITSCH, *Géographie des transports*, Edition, Economica, paris, 1982, P12.

³¹ Institut national de la statistique et des études économiques, in, <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2029> , consulté le 28-05-2021 à 11h.

³² Jean CÔTE, *réaliser son mémoire ou sa thèse*, presses de l'université du Québec, Canada, 2008, p.90.

La population ciblée dans notre recherche est l'ensemble des chauffeurs de transport marchandise qui travaillent au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia de la Direction de Manutention et Acconage(DMA), qui se compose de 165 chauffeurs, dont la raison principale c'est pour identifier la catégorie touché par les risques professionnels.

8- Echantillonnage :

Selon Ambroise ZAGRE « *l'échantillonnage est un ensemble des procédés suivant à la sélection d'une population telle qu'elle puisse être considérée comme représentative de la population totale de référence. C'est donc une procédure par laquelle un petit nombre d'unité d'analyse sont sélectionnées pour étude dans le but de généraliser les résultats à la population mère, appelée l'univers* ». ³³

Notre terrain de recherche est l'entreprise portuaire de Bejaia, nous avons choisir certain nombre des chauffeurs transport de marchandise de la Direction de Manutention et Acconage (DMA) qui se compose de la population mère 165 ouvrier on a distribué 80 questionnaires. La totalité de notre échantillon désormais réduit après avoir récupéré seulement 60 questionnaires pour des raisons inconnues.

Pour réaliser notre recherche on a opté pour l'échantillonnage non probabiliste de type accidentel, c'est une méthode des premiers qui passent, c'est-à-dire on interroge les premières personnes qui à un endroit donnée.

On a choisi cet échantillon comme moyen pour notre recherche, essentiellement pour récolter le maximum des données en recueillir le témoignage écrit des chauffeurs interrogées.

9- La méthode adoptée :

L'utilisation d'une méthode de recherche est indispensable dans chaque recherche scientifique, elle permet de découvrir l'aspect de la réalité que le chercheur doit suivre pour mener à bien sa recherche.

Selon LOUBERT la méthode désigne : « *la marche rationnelle de l'esprit pour arriver à la connaissance ou à la démonstration de la vérité* ». ³⁴

C'est pour cela nous avons opté pour la méthode quantitative qui se fait à travers l'analyse statistique descriptive qui requiert des mesures quantitative qui peuvent être quantifiées.

³³ Ambroise ZARGE, *Méthodologie de recherche en science sociale*, L'harmattan, Paris, 2013, P73-74.

³⁴ Jean-Louis, LOUBET, *initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition L'Harmattan, paris, 2000, P15.

D'après Giroux SYLVAIN et Tremblay GINETTE « *L'approche quantitative en sciences humaines est une manière d'aborder l'étude des phénomènes et leur mesure tout en mettant l'accent sur l'analyse des données chiffrées* ». ³⁵

Nous avons choisis cette méthode dont l'objectif rassembler un maximum d'information qui est lié à la nature de notre thème de recherche, cette méthode nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite d'avoir des données chiffrées plus exactes et représentatives du phénomène étudié et de donner une explication sociologique.

10- La technique utilisée :

La technique occupe une place considérable dans la démarche scientifique, elle est définie comme une manière ou un ensemble de procédés à plusieurs techniques de collecte de données telles : l'observation, l'entretien et le questionnaire, elle n'est pas reliée à un particulier, « *elle serait un simple outil de collecte de données servant à induire des énoncés généraux* ». ³⁶

Les techniques ne sont donc que des outils, mises à la disposition de la recherche, organisées par la méthode. Afin de mener à bien notre recherche nous avons choisi les techniques suivantes :

La pré-enquête :

Pour élaborer notre recherche, nous avons une pré-enquête, qui est une phase très importante dans tous les projets de recherche.

La pré-enquête c'est l'une des étapes de la recherche qui nous a permis de nous familiariser avec le terrain et de récolter des données générales sur l'entreprise.

Selon GRAVEL « *le but de la pré-enquête est tout d'abord, de vérifier sur le terrain si l'instrument élaboré : d'une part suffisant, d'autre part correct pour recueillir les données dont on a besoin, on verra donc si les questions sont comprises dans le sens où elles ont été élaborées* » ³⁷

³⁵ Giroux SYLVAIN et Tremblay GINETTE, *méthodologie des sciences humaines*, 3^{ème} Edition, ERPI, Québec, 2009, P07.

³⁶ D'après François DEPELTEAU, *la démarche d'une recherche en sciences humaines*, Edition de Book, Canada, 2000, P249.

³⁷ Robert GRAVEL, *Guide méthodologique de la recherche*, Edition Presses de l'Université du Québec, 1978, P20.

Elle est considérée comme une étape préopératoire de l'enquête elle a pour objectif de rassembler le maximum d'informations et nous à aider à connaître les caractéristiques de la population d'études, aussi de mieux connaître le terrain d'investigation.

La pré-enquête nous a permis aussi de choisir notre population d'étude, de vérifier nos hypothèses, de choisir la technique de recherche adéquate à notre thème et de tester ou de reformuler notre instrument d'enquête qu'est le questionnaire.

Notre pré-enquête s'est déroulé du 01/04/2021 jusqu'au 02/05/2021, au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia (EPB).

Durant cette période, nous avons tenu la première séance avec notre promoteur, et il nous a expliqué en général notre thème lié aux conditions de travail et les risques professionnels des chauffeurs de transport marchandise.

Pour la deuxième séance, nous sommes allés sur le terrain pour découvrir et voir les chauffeurs de transport qui sont exposée aux risques professionnels d'une manière générale, ainsi que sur les conditions de travail liées directement à la réalisation de leurs tâches.

Raymond QUIVY « *l'observation, parfois appelée travail de terrain, est une étape essentielle dans toute recherche en sciences sociale, elle implique toujours la récoltes et l'analyse d'un matériau concret telles que des réponses aux questions posées dans un questionnaire, des données statistiques des propos recueillis dans le cadre d'entretiens des documents audiovisuels ou des observations effectuées directement sur les lieux de vie des personnes étudiées* ». ³⁸

La pré-enquête que nous avons menée durant cette période a pour objectif :

- Découvrir la nature réelle des risques professionnels des chauffeurs de transport des marchandises.
- Identifier les maladies chroniques qui touchent la majorité des ouvriers.
- Connaître la source des accidents de travail qui arrive aux ouvriers durant la réalisation de leurs tâches.
- Démontrer la gravité des conditions et de la charge de travail sur la santé des chauffeurs au niveau de l'entreprise.

³⁸ Raymond QUIVY, *manuel de recherche en science sociales*, Op.cit., P143.

Le questionnaire :

Le questionnaire constitue la principale procédure et instrument d'investigation qui se définit comme « une technique d'élaboration et de collecte de données chiffrées. Il prend la forme d'une série de questions rédigées et préétablies et posées de façon standardisée à un échantillon d'individu, de façon établir des liaisons statistiques destinées à expliquer leur pratiques conduites ou opinions à partir de leur positions dans l'espace social ». ³⁹

On a utilisé cette technique car c'est la plus adéquate pour notre sujet de recherche et pour notre population mère qui est large est connu.

L'objectif de la recherche en question qui est en relation avec notre but, et obtenir des informations qui seront utiles pour confirmer ou infirmer nos hypothèses.

Selon RAYMOND Boudon le questionnaire est définie comme : « *une série de question que l'on pose à un informateur et peuvent concerner ses opinions, ses représentations, ses croyances ou divers renseignements factuels sur lui-même ou sur son environnement* ». ⁴⁰

Ce questionnaire a pour fonction principale de donner à la recherche une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à que les points sont généralisables ces informations et les hypothèses préalablement constituées.

Notre questionnaire est réparti sur trois (03) axes, et chacun d'eux contient les points suivants :

Le 1^{er} axe : concerne les données personnelles des chauffeurs transport marchandise de L'EPB. Qui regroupe 03 questions.

Le 2^{ème} axe : concerne les conditions de travail. Qui regroupe 13 questions.

Le 3^{ème} axe : concerne les risques professionnels (accident du travail et maladies professionnels), qui regroupent 15 questions.

Alors, on a utilisé dans notre questionnaire trois types de questions :

- a) **Des questions fermées :** qui oblige l'enquêté à effectuer un certains choix parmi deux propositions (oui ou non). Compose 06 questions.
- b) **Des questions ouvertes :** qui donne à l'enquêté la liberté de répondre. compose 16 questions.

³⁹ Savaresse ERIC, *méthode des sciences sociales*, Edition Ellipse, paris, 2006, P37.

⁴⁰ BOUDON Raymond et autres, *dictionnaire de sociologie*, Edition Bord, canada, 1994, p190.

- c) **Des questions à choix multiple** : proposer plusieurs choix à l'enquêté. Compose 09 questions.
- d) **Conclusion**

A travers ce chapitre, nous avons présenté les raisons et les objectifs du choix de notre thème de recherche, ainsi que tout recherche scientifique pour exige une méthodologie à suivre qui concerne les conditions de travail et les risques professionnels afin de donner une cohérence à notre travail.

Chapitre II :
Les conditions
de travail

Préambule :

Plusieurs causes en fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différentes révoltes, les grands grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de régir pour améliorer les conditions de travail.¹

1- Définition des conditions de travail :

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition, à des substances toxiques, les délais de production ou de vents d'un produit etc.).

Le terme des conditions de travail qui est parfois confisqué par l'ergonomie, recouvre un contenu plus ou moins large selon les acceptions proposées par différents auteurs. Jacques Leplat, les conditions de travail résument l'ensemble des facteurs, à l'exclusion des caractéristiques des travailleurs qui peuvent influencer des conditions au travail, ces facteurs représentent donc l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lequel s'inscrit le travail, ils sont multiples et interdépendantes².

Selon Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF « *la définition de ce qu'on entendu par les conditions de travail est donc une question politique et social, potentiellement toute caractéristique de travail a vocation à devenir une condition de travail* ».³

De son côté Henri SAVALLE : « *a donné une définition aux conditions de travail qui contient trois éléments en interaction « les conditions intrinsèques du travail liée directement aux structures et aux processus mis en œuvre dans la réalisation d'un travail particulier. Elles associent des dispositifs statutaires en tenant du salaire à son travail ; l'environnement global du travail* ».⁴

¹ Guy ROUSTANG, *le travail autrement*, Edition Bourdas, 1982, P66.

² Véronique DE KAYSER et al, *Analyser les conditions du travail*, Editions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982, P11.

³ Michel GALLAC et Serge VOLLOFT, *les conditions de travail*, Op.cit., P10.

⁴ Jean-Pierre CITEAU, *gestion des ressources humaines*, 2^{ème} Edition, Armond Colin, Paris, 1997, P168.

2- L'histoire des conditions de travail :

Plusieurs causes en fait naître le thème des conditions de travail, suite aux mauvaises conditions de vie dans l'entreprise ce qui a provoqué des différents révoltes, les grandes grèves des ouvriers spécialisés, l'absentéisme croissant et les divers manifestations à l'égard du travail industriel par les entreprises se sont retrouvés dans l'inquiétude et l'obligation de réagir pour améliorer les conditions de travail.

1. Entre 1955 et 1975 vingt années marquées par une forte croissance et par une modernisation de l'outil industriel. Le taux l'accident de travail diminue d'une tierce grâce à ses progrès.

Deux concepts ont pu s'imposer à partir des années 1970 : l'amélioration des conditions de travail et la promotion de la sécurité intégrées.

2. En 1973 on a consacré le concept des conditions de travail et crée l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail(ANACT) dotant ainsi le ministre chargé du travail d'un instrument d'information et de conseil des entreprises.
3. La loi du 6 décembre 1976 pose le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail machines, appareils produits utilisés, mais également formation pratique à la sécurité de chaque salarié a son poste de travail.
4. La loi du 23 décembre 1982 crée le comité d'hygiène, de la sécurité et représentative du personnel aux compétences élargies, qui remplace les anciens CHS la loi permet également aux salariés de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour leurs vies et leur santé.⁵

3- Typologie des conditions de travail :

Tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne en ce qui concerne les conditions sur lieu de travail. Certains travaillent en horaires décalés, d'autres ont un temps de trajet domicile-lieu de travail important. Les rythmes imposés pour répondre aux exigences de productivité influent sur la santé physique et mentale des salariés.⁶

⁵ Guy ROUSTANG, op.cit.P66.

⁶ Laetitia LETHIELLEUX, *l'Essentiel de la gestion des ressources humaines*, 5^{ème} Edition Lextenso , 2011,P29.

4-Les enjeux des conditions de travail⁷ :

4-1-Des enjeux pour l'entreprise :

a) Des enjeux économiques

L'entreprise cherche à accroître la productivité du travail, à améliorer la qualité des besoins ou des services produits, à satisfaire au mieux ses clients tout en réduisant les coûts de production, particulièrement les coûts du travail direct.

b) Des enjeux organisationnels

Répondre aux fluctuations des marchés, réduire des stocks, allonger la durée d'utilisation des équipements, raccourcir les délais de traitement des commandes conduisent les entreprises à réorganiser le travail.

Cela se manifeste par aménagement du temps de travail complexifie les dispositions législatives en manière de réduction de la durée légale du travail.

c) Des enjeux humains

Les conditions de travail, ou l'image que le public s'en fait, portent sur l'attractivité de l'entreprise qui recrute. La fidélisation des clients qui, elle-même, engendre une amélioration des résultats de l'entreprise.

d) Des enjeux juridiques

Le cadre législatif et réglementaire produit des contraintes que l'entreprise a l'obligation d'intégrer son peine d'un engagement de sa responsabilité civile, voir pénale, en qualité d'employeur.

4-2- Des enjeux pour le salarié :

a) Des enjeux en termes de motivation

La motivation au travail relève d'un processus.

- Un objectif est à atteindre par le salarié.
- Le salarié décide de faire un effort pour atteindre cet objectif.
- Le salarié persévère dans cet effort.

⁷ Brigitte DORIATH, *Les intégrales livres communication de gestion des ressources humaines*, Sous la Direction, P211.

Les facteurs d'influence de la motivation au travail sont multiples. Ils varient selon les individus.

b) Des enjeux en termes de santé et de sécurité

Les situations de travail inadaptées ou à risques mettent en danger la santé, voir la vie du salarié.

5- Les directions des conditions de travail :

L'action concernant les conditions de travail, se développe dans quatre (4) directions : l'ergonomie, l'organisation du travail, la sécurité, la santé au travail :

A) L'ergonomie :

L'ergonomie est l'étude scientifique qui consiste à adapter le travail et ses moyens à l'homme. L'ergonomie est définie par l'international Ergonomique Association (IFA) en 1970 comme suite « *l'ergonomie peut être définie comme l'adaptation du travail à l'homme, ou, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires, pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité* ». ⁸

Les grilles d'analyses ont été élaborées pour établir un diagnostic des conditions de travail. Ces grilles portent, en particulier, sur les conditions d'ambiance physique de travail.

A-1- Les conditions d'ambiance physique de travail : ⁹

Ce terme regroupe notamment :

- Les conditions d'ambiance sonore : exposition au bruit, perception de signaux auditifs, possibilité d'avoir une conversation.
- Les conditions thermiques : exposition au froid, à la chaleur, aux courants d'air, au rayonnement thermique.
- Les conditions d'ambiance visuelle : possibilité de voir l'extérieur et d'avoir de la lumière naturelle, niveau d'éclairement et d'éblouissement au poste de travail.

⁸ Pierre FALZON, Nature, *objectifs et connaissances de l'ergonomie*, sous la direction de Pierre Falzon, Ergonomie, Editions Puf, 1er Edition, Paris 2004, p.17.

⁹ Jean-Marie-PERETTI, *Gestion des ressources humaines*, Op.cit., P162.

- Les conditions d'hygiène atmosphérique : qualité, présence de poussière, fumées, vapeurs et brouillard, impression de confinement.
- a) Les vibrations ;
- b) Les rayonnements : exposition aux ondes, aux rayonnements radioactifs, aux infrarouges, aux ultraviolets.
- c) L'état du sol : présence de produits glissants, revêtement.
- d) L'état général de l'espace de travail : propreté, encombrement, couleurs, l'électricité statique, les odeurs.

Les conditions d'ambiance physique de travail font l'objet d'une abondante réglementation. Des instruments de mesure ont été mis au point (sonomètre, dosimètres, hydromètres, luxmètre, par exemple).

En effet, d'une part, certains facteurs d'ambiance ne peuvent être soumis qu'à une appréciation qualitative, d'autre part, chacun des facteurs ne peut être évalué uniquement par une mesure objective qui omettrait la dimension psychologique, c'est-à-dire la façon dont les travailleurs vivent cette situation.

L'interprétation des résultats des mesures est délicate. On peut trouver des normes, mais elles doivent être manipulées avec prudence, car elles sont sujettes à variation. L'évolution du niveau de vie déplace la limite considérée comme acceptable. On considère aujourd'hui comme normal un atelier à 18°C, ce qui n'était pas le cas dans le passé. Les jeunes ont plus d'exigences pour la qualité de l'ambiance de travail. L'évolution des connaissances influe sur les limites acceptables : au fur et à mesure qu'on identifie mieux les effets de telle ou telle nuisance sur l'homme, les niveaux admis se modifient.

A-2- La charge physique et la charge mentale:

Dans l'exercice de son travail, l'opérateur peut ressentir une fatigue physique et une fatigue mentale. Cette fatigue résulte de la charge, physique et mentale, supportée par le travailleur.¹⁰

Les efforts physiques requis dépendent de deux facteurs :

- D'une part, d'une posture plus ou moins facile à maintenir, c'est la charge statique.
- D'autre part, des efforts des divers muscles, pour effectuer des gestes, c'est la charge dynamique.

¹⁰ Jean Marie-PERETTI, op.cit., P163.

La définition de la charge mentale est difficile, car l'activité de l'esprit est permanente. Il faut déterminer à partir de quel niveau, pour un type d'activité, il y a charge ou surcharge. Il n'existe pas de méthode de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective.

Compte tenu de la multiplicité des facteurs qui interviennent dans la notion de charge mentale, il est impossible de proposer un indice synthétique. Le laboratoire d'économie et de sociologie du travail retient pour l'élaboration de sa grille d'analyse quatre indicateurs de charge mentale : contrainte de temps, complexité-vitesse, attention, minutie .

A-3- Les grilles d'analyse des conditions de travail :

Il existe de nombreuses grilles. Elles permettent de procéder à une analyse simple des conditions de travail sur un poste ou dans atelier.

La grille du LEST possède soixante-quinze critères regroupés en seize éléments :

Environnement physique :

1. Ambiance thermique, 2. Bruit, 3. Eclairage, 4. Vibration,

Charge physique :

5. charge statique, 6. Charge dynamique,

Charge mentale :

7. contrainte de temps, 8. Complexité-vitesse, 9. Attention, 10 Minutie,

Aspects psychosociologique :

11. Initiative, 12. Statut social, 13. Communication, 14. Coopération, 15. Identification du produit, 16. Temps de travail.¹¹

B- l'organisation du travail :

L'amélioration des conditions de travail ne serait se limiter aux aspects environnementaux et physiques. Le contenu du travail est un élément crucial.

¹¹ Jean Marie-PERETTI, op.cit., P164. .

A partir d'une critique de l'organisation scientifique du travail, de nouvelles formes d'organisation ont été expérimentées.

Les inconvénients financiers d'une organisation du travail taylorienne ont été tardivement pris en compte. Face à la crise du taylorisme, face aux coûts sociaux qu'elle secrète et aux risques qu'elle comporte, les entreprises se sont attaquées à l'organisation, au contenu du travail lui-même.

Les formules proposées sont : la rotation, l'élargissement, les groupes de production.

B-1- La rotation et polyvalence :

La rotation consiste à tourner les ouvriers sur différents postes. La polyvalence est souvent évoquée comme solution organisationnelle.

L'enrichissement des tâches qui en résulte confère davantage de sens au travail et participe ainsi à la santé des salariés. Cependant elle n'est pas sans risque. Des risques par exemple, lorsque les salariés ont l'impression de devenir des points, transportés d'un poste à un autre pour répondre aux attentes de l'entreprise en termes de flexibilité.

B-2- l'élargissement :

L'élargissement consiste en une recomposition partielle d'opération parcellisée.

Il y a un allongement de temps de cycle.

B-3- L'enrichissement des tâches :

L'enrichissement des tâches consiste à donner plus de responsabilité à l'opérateur en lui confiant des tâches plus qualifiées, comme l'entretien, des tâches de réglage et de contrôle de la qualité.

B-4- Le groupe de production :

Le groupe de production intégrant rotation, élargissement et enrichissement est la formule introduite le plus souvent.¹²

B-5- L'empowerment :

¹² Jean Marie-PERETTI, op.cit., P165.

Cette notion est difficile à traduite. To empower, c'est donner les pleins pouvoirs pour faire et avoir recours à l'initiative du salariés. Le personnel est responsabilisé et motivé.¹³

B-6- Un bilan :

Les motifs de changement ont considérablement évolue depuis quarante ans et on peut distinguer quatre périodes :

- 1) Une période caractérisée par des actions ponctuelles destinées à réduire les facteurs de risque, de nuisances et d'insatisfaction.
- 2) Dans les années 1970, le mouvement de démocratie industrielle et celui d'amélioration de la qualité de vie au travail.
- 3) A partir de la crise économique.
- 4) Dans les années 2000, le management de la santé et des conditions de travail repose sur trois objectifs : prendre en compte le vieillissement de la population ; répondre aux attentes de bien-être des salariés ; avoir une image d'employeur de choix.¹⁴

C- Sécurité :

La gestion de la sécurité est l'ensemble des procédures scientifique humaines et technique, financières et juridique mises en œuvre dans le but de réduire le risque d'un système (entreprise) et d'assurer sa sécurité c'est-à-dire l'éliminer et de réduire les circonstances susceptibles d'occasionner soit des accidents où atteinte au personnel, soit dégradation ou prétende ben ou de produit.

L'ultime objectif de n'importe quel système de gestion de sécurité est d'influencer et de gérer le comportement des individus, prévenir et contrôler les dangers dans la conception des activités de l'entreprise, autrement dit : la sécurité représente un vaste système de mesure technique médicale et organisationnelle destinées à sauvegarder la vie et la santé des travailleurs.¹⁵

D- Santé et sécurité au travail:

¹³ Jean-Marie-PERETTI, op.cit., P168.

¹⁴ Ibid, P179.

¹⁵ Dimitri WEISS, *ressources humaine*, 3^{ème} Edition, Paris, 2005, P35.

«Une entreprise se doit de n'avoir qu'un seul objectif : que chaque collaborateur revienne de son lieu de travail et rentre chez lui en entier et en bonne santé».¹⁶

E- La santé au travail :¹⁷

La santé au travail est définie comme une démarche interdisciplinaire associant employé et employeurs, dans le but créer un lieu de travail favorable à la santé.

Cette démarche met en place des programmes de bien-être au travail axé sur les travailleurs. Elle associe les aspects environnementaux, sociaux, ergonomiques et organisationnels de l'activité professionnels, comme elle vise toutes les personnes dans un lieu de travail et l'organisation dans son ensemble.

De plus, le terme « santé » en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, mais aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

En effet, la santé au travail s'articule autour trois objectifs distincts :

- a. Préservation et promotion de la santé de travailleur et de sa capacité de travailler.
- b. Amélioration de milieu de travail et du travail lui-même qui doivent être rendus favorable à la sécurité et à la santé.
- c. Elaboration d'une organisation et d'une culture de travail qui développent la santé et la sécurité au travail, cette culture s'exprime, en pratique, dans les systèmes de gestion, la politique en matière de gestion du personnel principe de participation, les politiques de formation et la gestion de la qualité.

Toutefois, l'acteur principal de la santé au travail est le travailleur lui-même qui doit être capable de prendre en main sa santé (d'une manière globale), en deuxième ligne, c'est l'employeur qui prend en charge et en troisième ligne vont agir des « hygiénistes » du travail et / ou industriels, les ingénieurs de la sécurité, les médecins du travail, les infirmières, les psychologues industriels, les toxicologues industriels,... etc. pour ces spécialistes, la cul-de voute de la santé est l'analyse des risques.

Nous pouvons déduire que, l'existence d'un service de santé au travail est une obligation pour chaque organisation, car il a des fonctions essentiellement préventives et

¹⁶ Yves METAYER et Laurent HIRSCH, *premiers pas dans le management des risques*. Edition, AFNOR, 2007, p82.

¹⁷ Claude PIGANOL, *technique et politiques d'amélioration des conditions de travail*, 1^{er} Edition, entreprise moderne, paris, 1980, P21.

chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise de ce qui les concerne :

- a. Les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sur et salubre. Propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail.
- b. L'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

6- L'évaluation ergonomique des conditions de travail :

Ils existent plusieurs grilles d'évaluations des conditions de travail, conçues par des ergonomes en vue d'une utilisation par des non spécialistes. Il s'agit d'observer certains aspects du travail considérés à priori comme une source possible d'effets négatifs sur la vie ou la santé des travailleurs. Les facteurs nuisance retenus sont plus ou moins nombreux et détaillés suivant les autres de grille, mais certains grands thèmes sont toujours présents, pour chacun d'entre eux sont précisés : les méthodes d'observation ou de mesure, les appareils de mesure leur utilisation, et le système de cotation qui permet d'évaluer le degré de nocivité ou de relatif inconfort du travail.

Les échelles de cotation, 10 ou en 5 niveaux, correspondent aux normes scientifiques actuellement connus décrivant des seuils de nuisance ou des situations-type entre lesquelles on peut établir un ordre de valeur ou de préférence généralement admissible. La cotation de 10 ou 5 traduit une nuisance qui entraîne une fatigue importante ou une atteinte grave à la santé à plus ou moins long terme, ou qui risque d'aboutir à un appauvrissement de certaine personnalité. L'utilisation de ces grilles présente bien des avantages, elles obligent à faire une investigation la plus large complète possible des sources de nuisance, évitant ainsi de privilégier à tort l'élément le plus visible ou le plus facile à modifier. Certaines grilles ont été construites pour être utilisées par les partenaires sociaux au sein des comités d'hygiène et de sécurité ou de la commission d'amélioration des conditions de travail du comité d'entreprise. En apportant un système de référence commun aux partenaires sociaux, elles permettent de dépasser les vues partielles ou partiales et d'éviter que les décisions dépendent des seules influences des groupes de pression et des mouvements d'opinion.¹⁸

¹⁸Claude PIGANOL, Op.cit., P22.

Ces grilles, après initiation de brève durée, permettent à des cadres, ces agents de maîtrise ou des fonctionnels du service des méthodes, de faire une analyse simple des conditions de travail, elles peuvent se prêter à des applications nombreuses et rapides.

6 -1- L'évaluation des conditions physique :

L'environnement physique de travail fait l'objet d'observations concernant (le bruit, l'éclairage, l'ambiance thermique, la température et la vitesse de l'air, les irritants et toxiques, les vibrations).

Chacun de ces dimensions est analysables de façon plus ou moins sophistiquée, la méthode la plus simple consiste à repérer approximativement la situation à l'aide de repères tirés de la vie courante. Par exemple, un bruit si fort que l'on ne peut pas tenir de conversation. Ou qui fait mal à l'oreille, peut être estimé comme supérieur à 100 décibels. Les vibrations sont repérables par la sensation ressenties ou par leur effet visible. Une méthode plus précise consiste à utiliser des appareils de mesure simple comme le sonomètre dans le cas de bruit, le luxmètre dans le cas de la lumière, thermomètre, psychromètre, anémomètre, et radiomètre. Certains de ces appareils sont coûteux et de manipulation délicate, si bien que le plus souvent on se borne à mesurer ce qui est le plus facile, quitte ensuite à améliorer le diagnostic par des méthodes plus sophistiquées pratiquées par des laboratoires spécialisés : mesure du rayonnement de la chaleur par un radiomètre, mesure de fréquence des sons et aussi la mesure de toxicité de l'atmosphère.¹⁹

La mesure de chaque facteur de nuisance est elle-même insuffisante, si elle n'est pas rapportée à la nature du travail effectué dans un tel environnement, la carte d'éclairage doit être complétée par une appréciation du degré d'exigence visuelle du poste de travail : dimension des objets, éclairage du fond sur lequel se trouve l'objet. Les ambiances thermiques peuvent être considérées comme supportables en elles –même, compte tenu de l'intensité et de la durée de l'exposition et des passages d'une ambiance à l'autre. Il est nécessaire de les mettre en regard avec l'activité exigée : un effort physique important réalisé à la chaleur engendre une fatigue plus grande, donc des temps de récupération plus longs, la circulation de l'air peut favoriser ou entraver le travail, à la chaleur certains produits deviennent plus toxiques ou plus dangereux, ces dangers potentiels compliquent les manipulations et rendent plus difficile tout travail de précision dangereux,

¹⁹Claude PIGANOL, Op.cit., P23.

ces dangers potentiels compliquent les manipulations et rendent plus difficile tout travail de précision.²⁰

6-1-1- évaluation de la charge de travail :²¹

Charge, contrainte, astreinte : l'usage de terme de charge est souvent ambigu, il peut référer au niveau d'exigence d'une tâche à un moment donné, ou aux conséquences de cette tâche.

La contrainte (ou le niveau d'exigence) est définie par la tâche et est formulée en terme d'objectifs à atteindre, des résultats attendus de qualité à obtenir, pour une tâche donnée, les contraintes peuvent varier d'un moment à un autre.

L'astreinte est définie en référence à l'Activité. Elle est fonction du degré de mobilisation (physique, cognitive, psychique) de l'opérateur. L'analyse de la charge consiste donc à identifier les contraintes de la tâche, objectif, procédures, cadence, équipement, et des descripteurs, plus ou moins directs de l'astreinte. la fatigue est la conséquence de l'astreinte, elle est un état consécutif à un travail réalisé sous certaines conditions.

La charge de travail correspond à la dépense physique statique ou dynamique, et à la part de capacités de travail que le sujet doit investir dans sa tâche, subissant ainsi une plus ou moins grande fatigue physique et nerveuse.

- a) la charge physique de travail est mesurable par les dépenses énergétiques, calculées

en calories qui assurent le métabolisme de base et les activités normales de digestion et de thermorégulation. Tout travail engendre une augmentation des dépenses énergétiques, et l'on connaît les dépenses correspondant à certaines postures, certains travaux typiques ou des activités sportives.

- b) La charge mentale dépend d'une part, de niveau d'exigence de la tâche, et d'autre part de facteur extérieur à la tâche : l'environnement, les capacités personnelles de l'opérateur. La charge mentale de travail dépend en effet considérablement de l'âge, des dispositions intellectuelles, ou psychomotrice, des connaissances et de la culture personnelle, de la formation et de passé professionnelle de l'opérateur. Il n'existe pas de

²⁰ Claude PIGANOL, Op.cit., P24.

²¹ Pierre Falzon, *objectifs et connaissances de l'ergonomie*, op.cit.P178.

méthode de mesure directe à objective de la fatigue ou de l'énergie consommée par la charge mentale.

La distinction entre charge de travail physique et charge mentale est purement théorique. En effet toute geste, si simple soit-il, entraîne une activité cérébrale.

6-1-2- Evaluation des facteurs temporels :²²

Le temps de travail et les horaires ont des effets différents sur le travailleur suivant la durée du travail, le nombre et l'importance des pauses, le travail de jour et de nuit. Tout organisme vivant est soumis à des rythmes biologiques : cycle veille- sommeil, digestion, influences des saisons, vieillissement naturel liée à l'âge. Si l'activité professionnelle vient contrarier ces rythmes biologiques, un surcroit de fatigue apparait, qui peut engendrer des perturbations fonctionnelles graves et diminuer ses résistances face à la maladie.

On doit donc observer et relever :

- a. La durée hebdomadaire du travail, y compris les heures supplémentaire.
- b. La durée quotidienne.
- c. L'horaire, normal ou par équipe (2*8,3*8,4*8 en plus), horaire flexible.
- d. Temps de pause en plus des pauses réglementaire de casse-croûte, l'existence au nom de tâche de surveillance ou de retards a rattrapé pendant des pauses.
- e. Les temps de trajet et les conditions de transport.

Le contenu de travail dans certaines tâches répétitives peut engendrer des contraintes supplémentaires qui viennent peser sur les cycles normaux. Les cadences de travail sont constantes, alors que l'état physiologique des opérateurs évolue tout au long de la journée.

7- Le contenu de travail :

On peut n'exiger de l'homme que des activités pauvres assimilables à celles d'une machine ou au contraire lui laisser un minimum d'initiative et d'autonomie, favoriser son développement personnel et l'entretien des relations avec ces voisins de travail. Le contenu de travail a des effets sur la personnalité et sur la vie sociale de l'opérateur, il

²² Pierre FALZON, op.cit., p24

est le facteur déterminant de l'intérêt porté par l'ouvrier à son travail, donc de l'efficacité de sa contribution.²³

8- Les organismes d'intervenants dans l'amélioration des conditions de travail :

Pour améliorer les conditions de travail il faut instaurer des organismes d'intervenante parmi eux :

8-1- Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) :

Sa création est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés, il est présidé par le chef d'établissement, il est composé de représentant du personnel désigné par le comité de l'entreprise assiste des délégués du personnel. Le médecin de travail et d'autres personnes qualifiées (responsable sécurité, responsable formation) assistent avec voix consultative aux séances du comité. Ce comité se réunit au moins une fois par trimestre et immédiatement après tout accident. Les responsables de comité (membre CHSCT) sont désignés pour deux ans et ils ont comme mission de :

- a. Contribuer à la protection de la santé et de sécurité salariés de l'établissement et des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- b. Procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.
- c. Procéder à des inspections régulières des lieux de travail, effectuer des enquêtes en matière d'accident de travail ou de maladies professionnelles.
- d. Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels.
- e. Consulter les modifications des conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation des postes liées à l'introduction des nouvelles technologies.

8-2- L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail(ANACT) :

Crée en 1973et placée sous la tutelle du ministre chargé du travail l'ANACT est un établissement public administratif. Il est gère par un conseil d'administration comprenant des représentants des employeurs et des salariés, des représentants de l'Etat et des personnalités qualifiées.²⁴

²³ Pierre FALZON, op.cit., p24

²⁴ Bruno ANSELME et Françoise ALBASINI, *les risques professionnels*, Op.cit., P149.

Dans les années récentes, l'ANACT a développé un réseau régional : les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), gérées paritairement.

L'ANACT a pour mission d'aider les entreprises et les partenaires sociaux analyser les conditions de travail et à élaborer des projets en vue de les améliorer, autour de l'axe majeur de l'organisation du travail.²⁵

Cette contribution à l'amélioration des conditions de travail se traduit par la mise à disposition d'éléments de compréhension des conditions réelles de réalisation du travail, de méthodes éprouvées d'accompagnement des changements, d'éléments méthodologiques pour atteindre au mieux les objectifs des politiques publiques.

Ses actions sont tournées vers trois cibles principales :

- a. Les dirigeants et salariés d'entreprises, en particulier les TPE et PME.
- b. Les représentants des salariés dans les entreprises, les branches professionnelles et les instances nationales et régionales.
- c. Les intervenants et consultants en santé, sécurité, gestion des ressources humaines des secteurs privé et public.

Depuis 2008, l'ANACT gère le Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).²⁶

8-3-Inspection du travail :

Plusieurs pays d'Afrique francophone avec lesquels l'IST collabore disposent de ces instruments, et les utilisent dans diverses activités telles que formation, inspection des conditions de travail, conseils auprès des entreprises. Ces instruments tiennent aisément dans une petite valise et peuvent donc être pris sans problème lors de visites d'entreprises. Le coût de l'ensemble de la valise d'hygiène du travail est d'environ 20,000- Euro.²⁷

La loi du 2 novembre 1892 va toutefois généraliser ces mesures d'hygiène et de sécurité à l'ensemble des travailleurs.

²⁵ Bilans et Rapport, conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2011, p9. URL, [Http// : www. Bilans et Rapport, 124000258. PDF](http://www.bilans-et-rapport.com/124000258.PDF). Consulté le 15/06/2021 à 15h51.

²⁶ Ibid, P19.,

²⁷ Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels, URL, [Http// : www. Évolution des risques professionnels/ repères historique, PDF, P04](http://www.evolution-des-risques-professionnels.com/repere-historique). Consulté le 26/05/2021 à 20h59

A noter que c'est cette loi également qui institue l'Inspection du travail en tant que corps de fonctionnaires, chargé de faire appliquer ces quelques textes qui existent à l'époque.

Ces mesures sont rédigées dans des termes très généraux qui concernent la propreté des locaux, leur aération et leur éclairage, les poussières et les gaz nocifs, la protection des éléments de transmission des machines, la protection contre les risques de chute de hauteur et des mesures en cas d'incendie.²⁸

09- Le syndicat :

C'est une association de personnes exerçant ou ayant exercée une même profession ou des métiers similaires ou connexes, son objectif est :

- a. La défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux tant collective qu'individuelle de ses membres.
- b. Il peut négocier et signer des contrats collectifs tels les conventions collectives ou les accords collectifs. Un syndicat peut regrouper soit des employeurs, soit des salariés.²⁹

10- Les conséquences des mauvaises conditions de travail :

De nombreuse profession sont exposés à des agents biologiques capables de provoquer une infection, une allergie, ou une intoxication.

Le nombre des salariés faire de l'effort physique ou subis des contraintes physiques augmente, c'est le port de charge lourds, mouvement douloureux ou fatigant, mouvements répertoires, postures pénibles, déplacements à pied long ou fréquents, station debout prolongée, qui entraîne un risque d'atteinte à la santé des salariés.³⁰

C'est la manutention manuelle de charges et la contrainte physique au travail qui est à l'origine de plus grand nombre de lésions, les salariés qui manipulent des charges lourds, à la peuvent se produire des atteintes de la colonne vertébrale, des hernies discales, et des sciatiques, des troubles musculo-squelettiques, ce phénomène est constaté dans

²⁸ Santé et sécurité au travail dans la fonction publique, évolution des risques professionnels, URL, <http://www.Évolution des risques professionnels/ repères historique, PDF, P04. Consulté le 26/05/2021 à 20h59.>

²⁹ URL, <http://www.travail.gov.fr/etude-recherche-statistique/organisation syndicale>, Consulté, le 26/05/2021 à 21h20.

³⁰ Michel GALLAC et Serge VOLLOFT, *les conditions de travail*, Op.cit., P 28.

l'ensemble des pays industrialisés, comme la manutention manuelle peut aussi entraîner des accidents aigus.³¹

11- Le diagnostic des conditions de travail :

L'objectif de l'analyse des conditions de travail est découvrir, là où des situations critiques se sont produites ou risquent de se produire, les éléments susceptibles d'infléchir voire de supprimer les risques inhérents d'un travail. Avant d'entamer une analyse approfondie, l'observation de quelques indicateurs simples traduisent certains symptômes de dysfonctionnement, permet de se rendre compte très rapidement de l'état des conditions de travail.³²

12- l'intérêt de l'amélioration des conditions de travail :

La survie de l'entreprise et sa bonne santé économique dépendent essentiellement de trois facteurs : son aptitude de bonne gestion, sa compétence dans son domaine d'activité et sa capacité créer et entretenir un bon climat social. Il est inutile que l'entreprise soit compétente dans les deux premiers cas, si elle ne prend pas en considération le troisième cas, l'entreprise doit offrir des conditions de travail acceptables au mieux attrayantes pour ces salariés.³³

L'apparition du thème des conditions de travail va nous permettre de s'intéresser aux travailleurs, à ce qu'il devient pour son travail qu'à par sa production. Il est temps de refuser une augmentation de la production qui se fait au dépend de la santé et des possibilités de développement personnel et culturel.³⁴

Partant du point de vue de ceux qui pensent qu'il y a une convergence d'une amélioration des conditions de travail et l'efficacité de système productif.

Dans ce cas-là on a pris en compte des conditions de travail par la direction de l'entreprise amené à une meilleure gestion des ressources humaines et cela permet d'éliminer les conflits sociaux, turnover, absentéisme, améliorer la qualité, réduction des rebuts et le volume de la production dépend beaucoup plus du rendement individuel de l'ouvrier, et ce dernier dépend de l'intérêt porté à son travail qui peut lui éviter des grosses pertes de production.

³¹ Michel GALLAC et Serge VOLLOFT, *les conditions de travail*, Op.cit., P29.

³² Jean-Pierre CITTEAU, op.cit., P170 -171.

³³ Claude PIGANOL, *techniques et politiques d'amélioration des conditions de travail*, Op.cit., P11.

³⁴ Guy ROUSTANG, *le travail autrement*, Op.cit., P73.

L'amélioration des conditions de travail est devenue un élément de compétitivité industrielle et sachant bien que l'amélioration des conditions de travail pourrait avoir un effet bénéfique sur le conflit des travailleurs sans avoir un effet direct sur le rendement. Les travailleurs soumis à des mauvaises conditions de travail vont le faire payer très cher aux entreprises en exigeant des salaires très élevés ou bien perdes comportements couteux, il y'a lieu à signaler que la réduction de la durée hebdomadaire du travail entraîne un accroissement de la productivité et que la qualité du produit s'améliore quand la durée du travail diminue. Et dans le cas où l'entreprise ne peut pas améliorer la condition de travail, les deux parties peuvent nouer une collaboration saine par un système de don partiel et de contre donc, à chaque fois que l'employeur augmente le salaire de ses travailleurs, ses derniers offriront une production très élevée.³⁵

Conclusion :

A travers ce chapitre, nous avons présenté un aperçu sur les conditions de travail qui sont indispensables dans le milieu professionnel, nous avons démontré le rôle et la place qu'elles préoccupent dans le maintien du travail.

³⁵ Jean François AMADIEU. *Organisation et travail, coopération, conflit et marchandage*. Edition Vuibert, Paris, 1993, P 88.

Chapitre III :
Les risques
professionnels
et la prévention

Préambule :

Ce chapitre est subdivisée en deux sections, la première consacrée à l'étude des risques professionnels au milieu de travail, et d'explorer d'une manière générale les différents risques existant dans le monde du travail. Et la deuxième section vise à la prévention des risques professionnels qui sont un ensemble des mesures et des principes pris pour diminuer les risques d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.

Section I : Les risques professionnels**1- Définition des risques professionnels :**

« Tous risques ayant pour origine l'activité professionnels, c'est-à-dire le travail rémunéré, indispensable pour vivre de nos jours. Tout phénomène, tout événement qui apparaît en milieu de travail et qui présente un danger pour l'homme est appelé risque professionnels ».¹

2- Les différents risques professionnels :**2-1-Les risques mécaniques :**

On appelle risque mécanique l'ensemble des facteurs physiques qui peuvent être à l'origine d'une blessure par l'action mécanique.

Tout objet en mouvement présente un risque mécanique pour les êtres vivants, dont les travailleurs. Un objet pesant, liquide ou solide qui se déplace, crée un danger pour son environnement. Une pierre lancée qui atteint la tête, peut la blesser, une aiguille qui s'enfonce dans la peau la pique, une scie ou un couteau peut sectionner le doigt.

Les formes élémentaires du risque mécanique sont notamment : les risques d'écrasement, de cisaillement, de coupure ou de sectionnement, de happement et d'enroulement, d'entraînement ou de d'emprisonnement, de choc, de perforation ou de pique, d'abrasion, d'éjection de fluide sous haute pression.²

On peut regrouper les risques mécaniques en plusieurs familles, en fonction de la nature des atteintes au corps humain. Ce sont :

¹ NICHAN MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P02.

² ANSELME BRUNO et ALBASINI FRANCOISE, *les risques professionnels*, Op.cit., P86.

- a) Les risques de choc.
- b) Les risques d'écrasement.
- c) Les risques d'entraînement.
- d) Les risques de coupure, piquêre, sectionnement.
- e) Les risques de projection de solides et de liquides.

Les risques mécaniques prennent une certaine importance lors des travaux suivant :

2-1-1-Les risques mécaniques lors des opérations manuelles :

Les petits travaux manuels à l'aide de simples outils comme les pinces, les tournevis, les marteaux, les scies égoïnes, etc. sont fréquents dans les entreprises, même dans celle disposant de machines-outils perfectionnées.

Il en est de même pour les travaux faisant appel à des appareils portatifs comme les perceuses, les scies, les meuleuses, etc.

Toutes ces opérations présentent des risques mécaniques non négligeables, qui se traduisent par des accidents de travail que sont blessures, les coupures, les piquêres, les hématomes et autres dommages corporels.

2-1-2-Les risques mécaniques lors de l'emploi des équipements de travail :

Il s'agit de machines et d'appareils qui réalisent certaines opérations nécessaires pour la production.

Tous ces équipements de travail comportent des mécanismes, des organes et des accessoires qui sont en mouvement pour les besoins de la production. Certains de ces mouvements sont automatisés et extrêmement rapides et, compte tenu de leurs énergies mécaniques élevées, sont dangereux pour les salariés.

Dans ces équipements de travail, les organes de transmission comme les engrenages et les courroies, les parties travaillantes des presses, les cylindres des rotatives imprimantes, les élingues des appareils de levage sont des sources de risques mécaniques. Les emplacements où ces mouvements existent sont appelés zones dangereuses ; l'accès à ces zones dangereuses présente des risques pour le personnel.³

^{3 3} Nichan MARGOSSIAN, Op.cit., P79-80-84.

2-2- Les risques physiques :

Sous cette appellation sont groupés plusieurs risques ayant pour origine des phénomènes physiques variés avec leurs caractéristiques et réglementation :

2-2-1- Les risques dus aux vibrations :

Les vibrations sont un phénomène mécanique, couramment rencontré en milieu de travail. Elles sont à l'origine de deux risques qui conduisant à des maladies professionnelles. Que sont les pathologies dues aux vibrations et celle dues aux bruits.

Une vibration peut être décrite par le nombre de mouvement par unité temps (fréquence) qui se mesure en hertz. On peut aussi décrire une vibration par le chemin parcouru par le corps à partir de sa position initiale, par la vitesse de vibration et ses variations dans le temps. C'est souvent cette dernière valeur (l'accélération) qui va nous permettre d'apprécier les effets sur la santé.

2-2-2- les risques due au bruit :

Le bruit constitue une nuisance majeure dans le milieu professionnel. Il peut provoquer des surdités mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, ont des conséquences sur la santé des salariés et la qualité de son travail. Portant, des moyens existent pour limiter l'exposition des travailleurs aux nuisances sonore.

On parle du bruit lorsqu'un ensemble de sons est perçue comme gênant. Il s'agit donc d'une notion subjective ; le même son peut être jugé utile, agréable ou gênant selon la personne qui l'entend et moment où elle l'entend. Mais lorsque le niveau sonore est très élevé, tous les sons perçus comme gênant et peuvent même être dangereux.

Le bruit peut provoquer des effets irréversibles sur l'ouïe. La perte auditive due au bruit est une des maladies professionnelles les plus répandues. En plus de ces effets physiologiques, le bruit provoque la baisse de la compréhension verbale et de la perception des signaux, ce qui peut engendrer un risque d'accident accru.⁴

⁴ Claude-Alain BERNAUD et al, *Introduction à l'hygiène du travail*, Edition institut universitaire Romand, Paris, 2007, P68- 63.

2-2-3- Les risques dus à l'éclairage :

Un bon éclairage des lieux de travail est indispensable afin de permettre au plus grand nombre d'individus d'accomplir leur travail sans fatigue ni gêne. Le bon éclairage concerne tant la qualité que la quantité de la lumière.⁵

2-2-4- Le risque de surdité :

La surdité a pour origine les bruits qui sont la perception par les oreilles des vibrations transmises par l'air. Il en résulte une certaine analogie entre le risque de surdité et ceux dus aux vibrations ; cette analogie se limite au phénomène vibratoire causal, mais les atteintes et les pathologies qui en résultent sont totalement différentes.

D'où la nécessité de consacrer une partie distincte pour le risque de surdité qui possède ses propres caractéristiques et ses mesures de prévention spécifiques.

Un objet qui vibre transmet à l'air ambiant ses vibrations sous forme de compressions et de dépressions consécutives qui se propagent de proche en proche, suivant des ondes dites acoustiques ou sonores. En effet, lors de ces vibrations, la surface vibrante comprime puis décomprime successivement l'air qui l'entoure, créant ainsi des ondes de hautes et basses pressions qui se propagent et qui sont captées par les oreilles. C'est l'élasticité de l'air et des gaz en général qui rend possible ce phénomène. Les pressions de l'air en cours de propagation des ondes sont appelées pression acoustique.⁶

2-3- Les risques dus aux manutentions :

Les manutentions sont à l'origine de risques professionnels qui se traduisent par des accidents du travail et des maladies professionnelles.

On distingue habituellement deux modes de manutention :

- Les manutentions manuelles qui demandent l'effort physique d'un ou plusieurs salariés.

⁵Anselme BRUNO et Albasini FRANCOISE, Op.cit., P29.

⁶Nichan MARGOSSIAN, *Risques professionnels*, Op.cit., P136.

- Les manutentions mécaniques ou mécanisées qui font appel à des équipements de travail et des installations mécanisées, motorisés ou non.⁷

Les risques présentés par ces deux types de manutention sont quelque peu différents et méritent d'être traités séparément même si, dans la réalité quotidienne des entreprises, les manutentions en général font appel simultanément aux deux modes.⁸

2-4- Les risques chimiques :

Tout produit chimique qui entre en contact avec l'organisme peut y pénétrer et perturber son fonctionnement normal. Par leur action sur les tissus vivants, les produits chimiques qui pénètrent dans l'organisme agressent les différents organes et créent des dysfonctionnements voire des destructions irréversibles. C'est le phénomène des intoxications par les produits chimiques divers.⁹

2-5- Les risques biologiques :

À l'exception des blessures aux dos, qui sont parmi les plus fréquents chez les travailleurs, des problèmes respiratoires représentant la catégorie de maladies professionnels dans la croissance et la plus rapide. C'est le cancer, cependant, qui reçoit le plus d'attention, car il est la deuxième cause de décès aux canadas, après les maladies du cœur. Certaines des causes connues du cancer renvoient à des agents physiques et chimiques présents dans l'environnement.¹⁰

2-6- Les risques de circulation et de transport dans l'entreprise :

Les salariés se déplacent fréquemment dans l'entreprise, pour aller d'un poste de travail à un autre. Il en est de même pour les marchandises et objets divers : équipements de travail, matières premières, produits finis, etc. qui sont transportés d'un endroit à un autre, pour les besoins de la production et de la vente.

Le transport de marchandises se fait le plus souvent avec des chariots automoteurs à conducteur porté ou ses variantes ou des camionnettes, voire des poids lourds.

⁷Nichan MARGOSSIAN, Op.cit., P173.

⁸ Nichan MARGOSSIAN, *guide pratique des risques professionnels*, op.cit., P173.

⁹ Nichan MARGOSSIAN, *Risques professionnels*, op.cit., P200-202.

¹⁰ Michel BUHL et Castellita ANGELO, *Accident de travail, maladies professionnelles*, 2^{ème} Edition, Delmas, 2004, P44.

Ces déplacements, nécessités par les besoins de fonctionnement, sont souvent nombreux et mal organisés et se traduisent par des accidents corporels.¹¹

Au cours de ces déplacements, circulations ou transports, les salariés sont exposés à de nombreux risques qui peuvent être :

- 1) Des chutes de plain-pied, glissades et faux pas dus aux aspérités du sol, aux dénivelés, aux sols glissants (feuilles mouillées, flaques d'huile, verglas).
- 2) Des heurts et chocs avec des objets, matériaux et éléments de construction fixes ou mobiles.
- 3) Des heurts et chocs avec des véhicules en circulation.
- 4) Des heurts et chocs entre véhicules.
- 5) Des intoxications lors du transport de produits chimiques répandus dans les locaux par suite de fuites ou des renversements des emballages.

Tous les accidents de circulations à l'intérieur de l'enceinte l'entreprise sont des accidents du travail.

2-7- Les risques de circulation et de transport à l'extérieur de l'entreprise :

Les salariés se déplacent également à l'extérieur des entreprises pour des raisons professionnelles.

- Les déplacements pour raisons professionnelles (missions, visites commerciales, transports de marchandises, etc.).
- Les déplacements du trajet domiciles-lieu de travail, suivant des itinéraires définis et justifiés.

Dans ces dernier cas, les risques sont de même nature que ceux rencontrés dans sa propre entreprise, avec d'éventuelles variantes.¹²

Le risque est créé par le transport de produits chimiques dangereux ; il s'agit de fuites ou de dégagements de produits dangereux, toxiques ou inflammables, ou cour du transport par des poids lourds ou par des camions citernes. Les salariés comme les conducteurs des

¹¹ NICHAN MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P262.

¹² Ibid, P263.

véhicules ainsi que ceux qui se trouvent à proximité sont exposés à ces risques, tout comme l'environnement en général.¹³

2-8- les risques routiers :

Ces risques concernant les déplacements des personnes à bord de véhicules routiers (véhicule personnel ou de service, camion, camionnette, 2 roues...), sur les réseaux routiers, à l'occasion de missions à l'extérieur de l'entreprise.

Exemple : déplacements d'une entreprise à une autre, à l'atelier ou services externes, chez un client, un organisme, etc.

- Les risques routiers concernent aussi les trajets domicile/travail- travail/restaurant ou tout autre lieu où salarié prend habituellement ses repas.
Les risques liés aux déplacements piétons occasionnels ou non (faire une course, aller à la poste...) sont aussi à prendre en compte dans l'évaluation de risques.
- Les accidents de la route survenus en missions ou lors des trajets domicile/travail sont à l'origine des deux tiers des accidents du travail ayant entraîné la mort, ils sont la première cause de mortalité au travail et génèrent plusieurs millions de jours d'arrêt.
- Ce sont les entreprises qui, les premières, subissent les coûts occasionnés, par ces accidents (taux AT, jours d'arrêt de travail, assurances, frais judiciaires, amendes, désorganisation des services, immobilisation des véhicules, etc.)¹⁴

¹³ NICHAN MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P263.

¹⁴ URL, http://www.efficience-santeautravail.org/downloads/EST_Familles_de_risques.pdf, consulté le 03/06/2021 à 14h.

3- Le risque et les principales causes de dommages :

3-1- Qu'est-ce que le risque :¹⁵

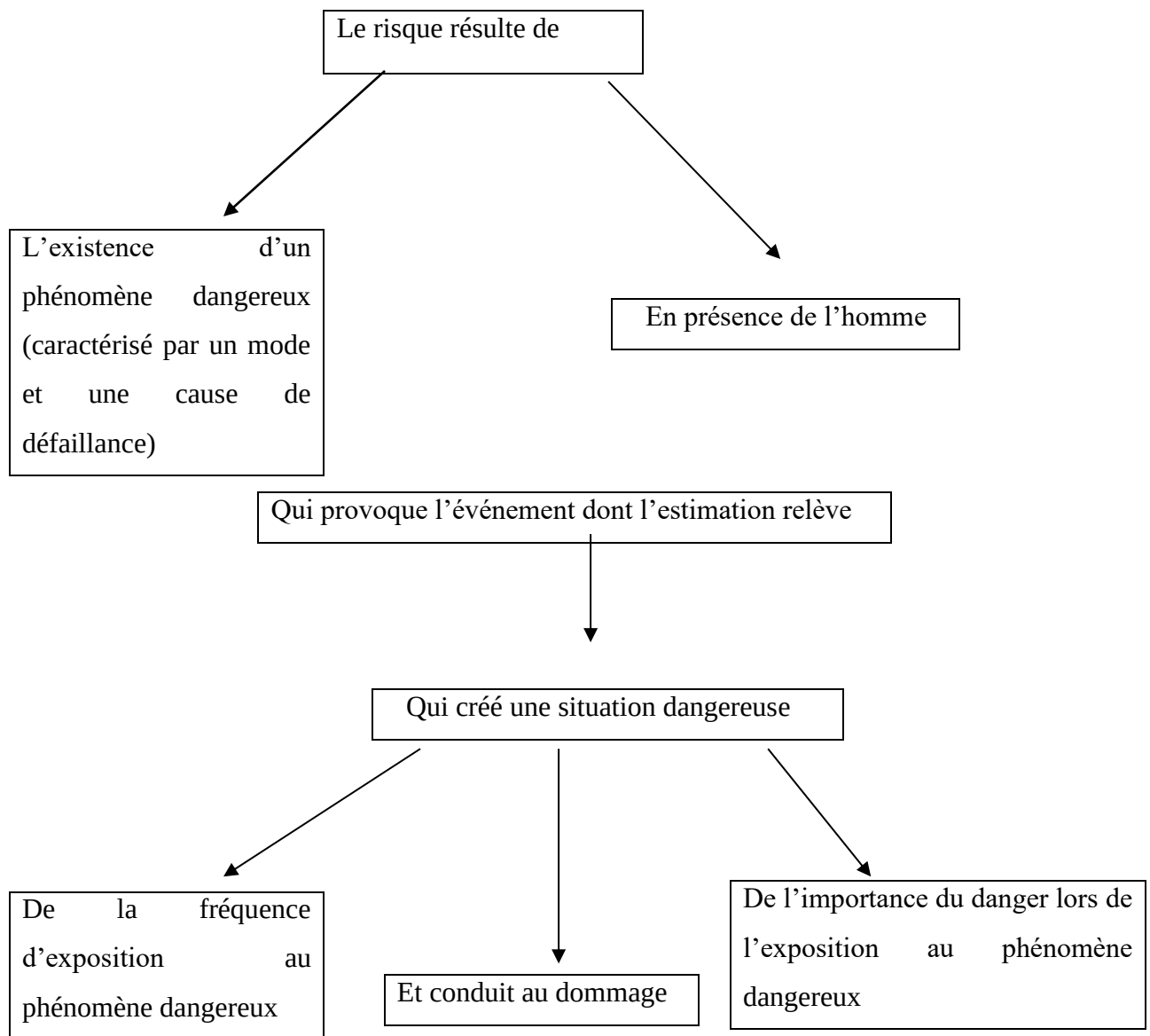


Figure01

¹⁵Nichan MARGOSSIAN, *risques professionnels*, Op.cit., p127.

3-2- Quelles sont les principales causes du dommage ?

- Le comportement de l'homme.
- Une défaillance ou une déviation affectant les procédures de travail.
- Les interférences avec des personnes autres que celles qui s'exposent au phénomène dangereux
- La défaillance de la machine ou de ses composants et notamment des dispositifs conditionnant la sécurité.¹⁶

4- Les facteurs des risques professionnels :

Un facteur de risque est un élément qui peut révéler le danger et entraîne la survenue du risque. Le facteur du risque augmente la probabilité du dommage, c'est-à-dire celle de la concrétisation du risque. Il y a :

4-1- Facteurs techniques : normes de sécurité des machines, ergonomies du poste de travail, toxicité des produits utilisés, ventilation et éclairage des locaux, signalisation et balisage des zones à risques,...etc.

4-2- Facteurs humains : information, formation et expérience des travailleurs, respect des consignes de sécurité,...etc.

4-3- Facteurs organisationnels : méthodes de management, exigences de productivité et de qualité,...etc.

Les facteurs des risques sont collectifs (ils concernent tous les travailleurs exposés) ou individuelles (aspect comportementaux ou médicaux, comme l'acuité visuelle, la sensibilité allergique,...etc.).¹⁷

5- Les catégories de risques :

On peut distinguer trois grands types de risques :

5-1- Les risques professionnels :

¹⁶Nichan MARGOSSIAN, *risques professionnels*, Op.cit., p128.

¹⁷ Michel BERTHET et Marie GAUTIER-ANNE, *Agir sur l'exposition aux risques professionnels*, Edition, liaisons, Pais, 2000, P64

Ils sont susceptibles d'entraîner des accidents du travail, des maladies professionnelles ou des atteintes plus insidieuses à l'équilibre de la santé.

5-2- Les risques matériels :

Ces risques constituent une menace pour le patrimoine de l'entreprise, qu'ils s'agissant des bâtiments, des installations, des équipements de travail ou des informations.

5-3- Les risques environnementaux :

Ce sont des risques qui peuvent atteindre le sol, l'eau ou l'aire et, par voie de conséquence, la flore, la faune ou les populations alentour. C'est la première catégorie qui retiendra notre attention dans l'évaluation réglementaire des risques mais il n'est pas rappeler ici qu'une démarche similaire pourra être dans l'analyse de la vulnérabilité de tout autre système.¹⁸

6- L'évaluation des risques professionnels :

Dès lors que des risques existent et qu'ils ne peuvent être évités, l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention s'imposent. Généralisée en 1991, l'obligation d'évaluation a priori des risques a été plus souvent formelle que réelle, jusqu'au décret du 5 novembre 2001 (code du travail, art. R. 230-1) qui a obligé l'employeur à transcrire et à mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs.¹⁹

7- Principes de l'évaluation :

La démarche d'évaluation des risques s'appuie sur des principes contribuant à sa réussite et sa pérennité :

- Afficher sa volonté de réaliser une évaluation des risques :

Lors de l'étape de préparation de l'évaluation, le chef d'entreprise s'engage sur les objectifs, les moyens et les modalités d'organisation et de communication.²⁰

¹⁸ Jean-Pierre JULY, *Evaluer les risques professionnels*, Edition, AFNOR, Paris, 2003, P18.

¹⁹ Pierre HARICHAUX et al, *ergonomie et prévention des risques professionnels*, Edition Chiron, France, 2005, P162.

²⁰ URL, <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-fau-retenir.html>, consulté le 27/05/2021 à 11h.

- Choisir les outils d'évaluation qui sont adaptés à son entreprise :

Plusieurs techniques, outils et guides-modes d'emploi existent. Cependant, l'employeur choisit celle ou celui qui est adapté à la taille de son entreprise, sa culture, la nature de ses activités.

- S'organiser pour être autonome :

La réalisation en interne de l'évaluation des risques est à privilégier. Néanmoins, l'employeur peut s'appuyer sur des aides extérieures. Cette autonomie permet au chef d'entreprise de :

- Rester maître des décisions garantissant la maîtrise des risques.
- Contribuer à l'appropriation de la démarche par l'encadrement et les salariés.

- Associer les salariés :

Les salariés sont les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'identification des risques, le classement des risques et les propositions d'actions de prévention font l'objet d'échanges avec les salariés et/ou leurs instances représentatives.

- Décider des actions de prévention :

L'EVRP est avant tout utile pour l'entreprise. Elle conduit à choisir des actions de prévention appropriées.²¹

8- Accident de travail :

8-1- Définition :

Les accidents du travail, est considéré comme un accident du travail quelle qu'en soit la cause l'accident survenu par le fait, on a l'occasion à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou quelque lieu que ce soit pour un ou pour plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.²²

²¹ URL, <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 27/05/2021 à 11h.

²² Alain DUNONT, *santé et sécurité au travail et fonction publique*, Edition Masson, Paris 2000, P126.

8-2- Les théories d'accidents de travail :²³**A- La théorie de causation d'accident :**

Selon Heinrich (1931) une blessure accidentelle résulte généralement d'une chaîne d'événement qui se produit dans un ordre fixe logique et invariable dans le temps. Les événements sont liés de sorte que chaque événement dépend de celui qui le précède et est la cause de celui succède leur enchaînement et est comparé à celui d'une rangée de dominos mis debout de sorte que la chute du première entraîne la chute en cascade de toute la rangée.

- L'hérédité de l'environnement social.
- Les inaptitudes personnelles.
- Les actions ou conditions dangereuses.
- L'accident.
- La blessure.

B- Théorie d'accident de travail par action :

Lagerlöf 1976 quant à elle présente un modèle de l'accident orienté par l'action qui aborde l'étude de l'accident dans une perspective de système sociotechnique largement ouvert.

Elle considère en effet que bien que l'individu puisse être responsable de ses actes, on peut aborder le processus de décision individuel sans tenir compte des contraintes du système qui influence ses choix et l'oblige parfois à prendre des risques.

Son modèle s'élabore donc autour risques présents dans l'entérinement physico-technique de travail (mode opératoire, machine, installation physique produits manipulés,...etc.) de la conduite de l'individu dans une situation à risque et des systèmes de contrôle susceptible d'affecter le comportement de l'individu.

Pour l'auteur la probabilité qu'un risque latent se transforme en accident, dépend de la perception et de l'évaluation qu'en a l'opérateur de la décision qu'il prend ainsi que la manière dont cette décision sera influencée par ailleurs.

²³ Jean-Luc BERNARD et Lemoine CLAUDE, *traité de psychologie de travail et des organisations*, Edition Dunod, Paris, 2003, p04.

En effet la décision de l'opérateur peut être influencée par les risques liés à l'entérinement physico-technique de travail et pas certain nombre de facteurs de contrôle liés à l'entreprise elle-même (structure organisationnelle, système de contrôle, système de rémunération) au groupe de travail (normes de groupes concernant l'attitude vis-à-vis du risque, du port des équipements de protection ou la cadence de travail) ou à l'environnement externe de l'entreprise (lois, réglementation directives gouvernementales, système d'indemnisation des accidents, marché du travail).

8-3- Les types d'accidents du travail

On distingue plusieurs types d'accident du travail, correspondant chacun à des modes de réparation spécifiques.

Accident de trajet :

Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après est rempli ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour.²⁴

Accident bénin :

Ce sont des accidents qui entraînent pas l'arrêt du travail et que le salarié n'est pas soumis aux soins médicaux dans l'entreprise et que c'est l'organisme de la sécurité qui prend en charge la victime c'est-à-dire que l'atteinte n'est pas grave et elle ne présente pas le danger au salarié (victime).²⁵

Les accidents du travail sans arrêt :

Qui sont généralement bénins et qui peuvent être soignés sur place, à l'infirmerie de l'entreprise de préférence et qui ne nécessitent que quelques heures de repos ou de soins. Ces accidents ne sont pas à déclarer obligatoirement, mais doivent être consignés sur des registres spéciaux. Il s'agit de petites blessures (coupures, égratignures, chocs et

²⁴ Jean-Luc BERNARD et Lemoine CLAUDE, Op.cit., P04-66.

²⁵ Marie DE COLOBERT, *Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés*, édition Dunod, Paris, 2003, P06.

traumatisme bénins), de très légères intoxications et de petites projections de produits agressifs sur la peau occasionnant des brûlures très superficielles.²⁶

Les accidents du travail avec arrêt :

De quelques jours à plusieurs mois. Il s'agit d'incapacités temporaires (IT), indemnisées en fonction de la durée de l'arrêt plus graves, nécessitant des soins médicaux ou hospitaliers prolongés et intensifs ainsi qu'un repos de plusieurs jours au moins. Une fracture des os, une entorse, des brûlures importantes mais qui peuvent être soignées sans laisser de séquelles permanentes sont considérées comme des incapacités temporaires et réparées comme telles.

Les accidents du travail avec incapacité permanente (IP) :

Correspondant à des lésions définitives et des séquelles susceptibles de réduire la capacité de travail.

En fonction de la gravité des dommages corporels, il existe plusieurs taux d'incapacité permanente, se traduisant par des indemnisations (rentes) suivant un barème défini par des textes réglementaires. Un doigt coupé, un œil crevé, une jambe déformée, un poumon partiellement abîmé font l'objet d'indemnisations dont les montants sont variables.

Les accidents du travail mortels avec décès immédiat ou différé :

Suit à des complications issues d'accidents. Dans ce cas ce sont les ayants droit qui reçoivent les rentes viagères, suivant des règles précises définies par des textes réglementaires.

C'est l'employeur de la victime qui doit déclarer l'accident présumé d'origine professionnelle, à charge de vérifier ultérieurement sa recevabilité comme accident du travail.²⁷

8-4-Les enjeux humains des accidents du travail :²⁸

Les premiers enjeux de la sécurité d'entreprise sont d'ordre humain et liés aux accidents du travail sont :

²⁶ NICHAN MARGOSSIAN, *guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P03

²⁷ Ibid, P03.

²⁸ Bernard FROMAN et al, *Qualité-sécurité-environnement, Construire un système de management intégré*, Edition, Afnor, Paris, 2002, p44.

a) Les statistiques globales des accidents du travail :

Quelques chiffres illustrent bien l'importance des accidents du travail :

- ❖ D'après un bilan de l'organisation mondiale de la santé (OMS), on recense chaque année dans le monde 120 millions d'accident du travail dont 20000 mortels.
- ❖ En France pour & 15million de salariés du régime général sécurité sociale, on dénombre 900000 accidents du travail et du trajet arrêt (dont 180 mortels) par année, ce représente- en nombre d'accidents – environ 6% des individus tous les ans, il faut y rajouter 5000 maladies professionnelles reconnues annuellement dues à différents facteurs : bruit, poussières, produits toxiques ou allergisants, chaleurs excessive, position de travail inadaptées.
Gestes répétitifs ports de charge lourdes, stresse, travail prolongé sur écran, etc.

b) Les facteurs de variabilité :

Ces chiffres recèlent des variations importantes selon différent paramètres : taille de l'entreprise secteur d'activité notamment.

Ainsi, les entreprises de plus de 500 personnes les représentent 7% des accidents mortels, alors qu'elles rassemblent plus de 17% de l'effectif. L'indice e fréquence (nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 personnes).était en 1991 de 132 dans le secteur du bâtiment et travaux publics. Et de 28 dans la chimie, soit un rapport de plus de 1à4.

Les nécessités économiques ont entraîné une évolution dans les pratiques de gestion du personnel. Ces dernière année a assisté à un accroissement important d'un besoin de flexibilité de la production. De nouvelles techniques de gestion se sont développées (par exemple le « Juste-à-temps »). La présence au poste de travail de personnes compétentes s'en est trouvée réduite d'où un risque d'accident accru (appel à des sous-traitants ou à des intérimaires. Contrais à durée déterminée...).²⁹

8-5- Les formalités de déclaration des accidents de travail :³⁰**Pour la victime :**

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il doit d'abord signaler le jour et les faits même si il s'agit d'une blessure très légère, il doit au moins la faire signaler dans

²⁹ Bernard FROMAN et al, Op.cit., p44.

³⁰ Robert PAK, *accident du travail*, guide pratique médico-administratif et juridique, P09.

le registre des accidents de l'entreprise. Mais lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle, la victime rédige elle-même la déclaration sur un imprimé spécial fourni par la caisse des assurances.

- ✓ Droit au plus tard possible ou bien dans les 24 heures de l'accident faire informer l'employeur.
- ✓ Relever une, identité des témoins éventuels, en prévision de la caisse.
- ✓ Se procurer auprès de son employeur ou de la caisse de sécurité sociale une feuille d'accident du travail à trois volets.

Pour l'employeur :

- ✓ Droit déclarer tout accident de travail dont il a eu connaissance, dans les 48 heures sur un imprimé spéciale on envoi recommandé avec accusé de réception à la caisse primaire d'assurance maladie.
- ✓ Délivrer à l'accidenté la feuille d'accident à trois volets :³¹

Le volet N° 1 :

C'est la feuille de soins gratuits qui reste la propriété de l'accidenté ou de malade. Il doit être complété par tous les intervenants, mors de chaque acte ou délivrance médicament.

Un nouveau volet N° 1 doit être demandé par l'assuré à sa caisse lorsqu'il remplit totalement. Il doit lui être retourné lors de la consolidation.

Le volet N°2 :

C'est le relevé d'honoraire du médecine. Chaque praticien peut s'en procurer auprès de service de la gestion du patrimoine. Il doit être adressé aux caisses de la victime pour le règlement des honoraires. Il est important de noter le dossier de la victime l'adresse et le numéro de sa caisse. Le courrier destiné aux caisses doit être affranchi.

Le volet N°3 :

Il est destiné au pharmacien qui délivre gratuitement les médicaments et petit appareillage, et fait rembourser ultérieurement par la caisse.³²

³¹ Robert PAK, Op.cit., P09.

8-6- Les causes d'accidents de travail :³³

On trouve des facteurs affectifs comme les conditions émotionnelles qui contiennent l'attitude, crainte, nervosité, anxiété qui sont considérés comme causes d'accidents. Il y a également le manque de fonction des nouveaux salariés, leur manques d'aptitudes pour exercer une telle fonction, l'absence de règlement de sécurité comme l'obligation de porter les chausseurs de sécurité, casque, lunette, et vêtement de protection et sans oublier l'indifférence de certain contremaître à l'égard de la prévention des accidents et des d'absence de responsable de sécurité au sein de l'entreprise.

- La manipulation des produits dangereux et toxique par les salariés qui peuvent conduire à des accidents des personnes.
- Les glissades et les dangers de chute.
- L'utilisation mal droite des outils.
- Les manutentions qui sont liées en particulier aux charges lourdes.
- Les facteurs physiques (bruit, chaleur) et les conditions de la vie (logement).
- L'erreur humaine est considérée comme une première cause d'accident de travail.

8-7- Les conséquences des accidents de travail :³⁴

En matière d'accident du travail, il y a une présomption de responsabilité de l'employeur qui conduit à une réparation automatique et forfaitaire de l'accident pour le salarié.

Les accidents du travail coûtent cher. On estime que l'on peut multiplier par 4 ou 5 montant des coûts directs pour obtenir le montant réel d'un accident du travail. Ces conséquences, qu'elles soient directes ou indirectes, sont supportées par l'entreprise, par le salarié mais également par la collectivité.

a) Les conséquences directes :

- Les frais médicaux.
- Les indemnités journalières.
- Les rentes.

³² Alain HARLAY, *Accident du travail et maladies professionnelles*, 3^{ème} Edition, Masson, Paris, 1998, P01 et 24.

³³ Marcel COTE, *la gestion des ressources humaine*, Edition Guérin, Paris, 1975, P160-161.

³⁴ Expert en prévention et en maîtrise des risques, la fonction sécurité, guide pour la gestion de la santé, de la sécurité, de la sûreté et de l'environnement, 2^{ème} Edition, Dunod, 2012, P66.

b) Les conséquences indirectes :

- le coût de productivité.
- Le coût matériel.
- Le coût salarial.
- Le coût administratif.
- Les sanctions pénales et civiles.
- L'image de l'entreprise.

9- Les maladies professionnelles :**9-1- Définition :**

Les maladies professionnelles résultent d'une exposition plus ou moins prolongée à des nuisances ou à un risque existant lors de l'exercice habituel de la profession.

Par exemple, l'exposition répétée à un bruit industriel peut être à l'origine d'une surdité professionnelle irréversible. Les nuisances professionnelles engendrant une atteinte à la santé ont de nombreuses origines : physique, chimique, biologique, posture ou attitude de travail...

Pour être reconnues et indemnisées l'également, ces maladies doivent être inscrites dans des tableaux annexés au code de la Sécurité Sociale. Ces tableaux comportent la liste des symptômes reconnus, celle des travaux pouvant être responsables et le délai de prise en charge (délai maximal entre la fin de l'exposition et la découverte de la maladie). Dans ce cadre le travailleur n'a pas à faire la preuve de la liaison entre la maladie et son travail.³⁵

9-2- Les pathologies professionnelles :

Les pathologies professionnelles sont des atteintes à la santé suite à une exposition, en faibles quantités et pendant des durées relativement longues, à des nuisances rencontrées en milieu de travail. Il s'agit d'expositions chroniques à des nuisances physiques (bruits, vibrations, rayonnements ionisants), chimiques (produits toxiques) ou biologique (micro-organismes pathogènes), ayant toutes une origine professionnelle.

Les caractéristiques de ces pathologies sont beaucoup moins précises et moins bien définies que celles des accidents. En effet, il est plus difficile de déterminer avec certitude les durées et les périodes d'exposition aux nuisances, la nature des travaux effectués et les produits manipulés.³⁶

³⁵ Bruno ANSELEM et Albasini FRANCOISE, Op.cit., P04.

³⁶ NICHAN MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P4.

De telles informations, indispensables pour l'établissement d'un diagnostic médical et la recherche de causes, sont difficiles à cerner. Il en résulte des difficultés tant au niveau de la détection qu'à celui de la réparation.³⁷

9-3- Les caractéristiques des maladies professionnelles :

Les maladies professionnelles et les accidents de travail sont reliés à une problématique différente. Alors qu'un accident de travail peut rompre d'une façon soudaine le bon état de santé d'un salarié, la maladie professionnelle agit de façon lente et sournoise de telle sorte qu'il peut s'écouler des années avant que le salarié soit sérieusement affecté. Les Américains parlent même de « tueurs silencieux » pour souligner le caractère sournois des maladies professionnelles. Durant longtemps, la plupart des législations des pays industrialisés n'ont reconnu que deux maladies professionnelles : les pneumoconioses et la surdité professionnelle. On réalise à présent qu'il n'y a pas que les poumons et l'ouïe qui peuvent être affectés par le travail, mais aussi toutes les fonctions vitales (peau, cœur, système nerveux...etc.). On a étendu avec le temps le répertoire à certains autres types de maladies comme les intoxications, les maladies causées par des agents infectieux (ex : parasitose) et agents autres qu'infectieux (ex : dermatose), par des agents de l'environnement physique (ex : la surdité) et par des poussières organiques et inorganiques (ex : asthme).³⁸

³⁷ NICHAN MARGOSSIAN, *Guide pratique des risques professionnels*, Op.cit., P5.

³⁸ Alis DAVID et autres, *GRH une approche internationale*, 3^{ème} Edition de Boeck, Bruxelles, 2011, P645 Op.cit., P645.

Tableaux N°01 : Exemples de maladies professionnelles, causes, métiers/professions.³⁹

Maladies	Causes	Métiers /Profession
Atteintes auditives	Bruit	Conducteurs de grosses machines Conducteurs de machines à bois
Affections des muscles, des tendons, des os, des articulations, des vaisseaux sanguins ou des nerfs	Vibration	Cimentiers Conducteurs de machines Conducteurs de camions
Bursite (du coude, du genou)	Pression répétée ou continue sur une articulation	Briquettiers Charpentier-menuisiers Cintreurs de tiges de renforcement
Affections cutanées	Contact avec le ciment, des solvants, produits des chimiques	Carreleurs Cimentiers Peintres Installateurs de matériaux isolants
Pneumoconioses (y compris silicose, asbestose)	Inhalation de certaines poussières	Briquettiers Charpentiers-menuisiers Cimentiers
Cancer de la peau	Contact avec des agents cancérogènes	Peintres Installateurs de matériaux isolant Asphalteurs
Troubles musculo-squelettiques, troubles visuels, troubles neuropsychologiques, maux de tête	Travail sur écran, claviers	« traders », métiers de la banque et des assurances

Source : Alis DAVID et autres, Op.cit., P647.

³⁹ Alis DAVID et autres, Op.cit., P647.

9-4- Les troubles musculo - squelettiques (TMS) :

Les troubles musculo-squelettiques concernent tous les segments corporels permettant à l'homme de se mouvoir et de travailler.

Ils recouvrent aussi bien la fatigue posturale, réversible après arrêt de l'effort, que des processus lésionnels à l'origine de pathologies nécessitant une thérapeutique spécifique. Dans tous les cas, ils sont toujours caractérisés par une symptomatologie douloureuse pour le salarié, et nécessitent une intervention de tous les acteurs concernés par le champ de la prévention professionnelle.⁴⁰

La notion de TMS d'origine professionnelle implique que l'activité gestuelle pendant le travail soit considérée comme un facteur de risque important. Les données expérimentales montrent que, sur le plan physiologique, les paramètres importants sont l'intensité, la fréquence et la durée des sollicitations musculo-tendineuses.

L'étude des TMS en milieu de travail est rendue particulièrement complexe par le caractère multifactoriel de ces affections. En effet, les facteurs de risque sont de différentes natures, or TMS ne s'inscrivent pas dans un modèle où une cause entraîne un effet, comme pour le bruit et la surdité, mais dans un cadre probabiliste où chaque facteur concourt, de façon plus ou moins importante, à l'apparition de ces pathologies.⁴¹

9-5- Stress au travail :**9-5-1- Définition du stress au travail :**

Pour l'Organisation Mondiale de la Santé(OMS) : « le stress au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités qui remettent en cause leurs capacités à faire face. Le stress peut survenir dans des contextes professionnels très différents, mais il est souvent aggravé lorsque les employés ont le sentiment qu'ils ne sont pas assez soutenus par leurs chefs ou leurs collègues, et lorsqu'ils n'ont pas beaucoup de prise sur leur travail ou sur la façon de s'y prendre pour faire face aux exigences et aux contraintes de celui-ci ».

On retient par la définition donnée par l'OMS que le stress au travail est comme une rupture entre les exigences de l'environnement et les capacités de l'individu à y faire face.

⁴⁰ Pierre HARICHAUX et Jean-Pierre LIBERT, *ergonomie et prévention des risques professionnels*, Edition Chiron, Paris, 2003, P09.

⁴¹ Ibid, P17.

Mais celui-ci s'aggrave lorsque l'employé ressent que ce soit par ses chefs ou collègues durant cette épreuve.⁴²

Le stress n'est pas une maladie, même s'il est qualifié de « fléau de notre époque », mais c'est une réaction de notre organisme face à toute demande qui lui est faite, pour s'adapter aux menaces ou aux contraintes de l'environnement, s'agit d'une « réaction d'adaptation », qui est indispensable pour le fonctionnement d'un organisme au même titre que la respiration, la digestion, etc. L'adaptation n'est pas utile mais nécessaire à la survie.

On raconte à ce propos l'anecdote suivante : à quelqu'un qui demandait à Hans Selye s'il existait des personnes qui ne connaissent pas le stress, Selye répondit : « oui, il existe près d'ici des hommes qui n'ont aucun stress... », En conduisant son interlocuteur curieux au cimetière le plus proche. Tout cela pour dire que le stress, c'est la vie et que sans stress il nous est impossible de vivre.⁴³

9-5-2-Les effets du stress sur la santé :

Le stress provoque une situation néfaste sur la santé des employés et le bien-être de l'organisation car une personne qui travaille dans un environnement professionnel stressé est plus touché par le risque d'avoir de différentes maladies physiques et psychiques qui met sa santé en danger. Dont nous trouvons l'épuisement professionnel. Ce dernier est en quelque sorte une forme de stress qui s'installe sans que nous soyons prêtes et qui entraîne des troubles émotionnels (crise de larme, colère...).⁴⁴

Donc, quelqu'un qui souffre d'épuisement professionnel peut avoir de grands problèmes tels que la fatigue physique c'est-à-dire la diminution d'énergie, affaiblissement et ennui. Alors ceux et celles qui souffrent d'épuisement ont souvent une propension aux accidents et aux maladies.⁴⁵

De même l'épuisement engendre aussi une fatigue mentale, cette dernière est reliée à l'esprit et au fonctionnement cognitif de la personne, elle se caractérise par le développement des attitudes négatives vis-à-vis de soi-même, de son travail et de la vie « les personnes épuisées se sentent incompetentes, inferieures, et incapables ». Les objectifs vaguement définis, la surcharge de travail, les rapports compliqués avec la hiérarchie et le manque d'autonomie professionnelle peuvent être responsables de stress au travail.⁴⁶

⁴² Dominique SERVANT, *Le stress au travail*, Edition Elsevier Masson, paris, 2013, p 01.

⁴³ Patrick LEGERON, *le stress au travail*, Edition Odile Jacob, paris, 2015, p 128.

⁴⁴ Christin, BOURNARDE, GRIGOR (Nicolas), MINARD (Jean-Yves), et ROUSSIAU (Nicols), *psychologie sociale Appliqué, Emploi, Travail et Ressources Humaines*, paris, 2004, p337.

⁴⁵ Claud LOUCHER, *introduction à la psychologie du Travail et des Organisation*, Edition Armand, paris, 2007, p307.

⁴⁶ Christin BOURNARDE, *Op.cit.*, p307.

D'autres conséquences du stress peuvent aussi s'avérer d'une plus grande gravité :

a) La dépression

Elle regroupe un ensemble de symptômes psychiques (tristesse, anxiété, difficulté de concentration...), physique (fatigue, douleur, insomnie...), et comportementaux (blocage, agitation...).⁴⁷

Les troubles dépressifs sont les troubles psychologiques les plus marqués du stress. Selon l'Organisation mondiale de la santé c'est les maladies les plus dangereuses de la planète. De nombreuses études montrent que le stress occasionne des troubles anxieux qui à leurs tours deviennent une dépression. On aurait donc la progression suivante

Stress —————> Anxiété—————> Dépression:⁴⁸

b) Le suicide

Le stress est un facteur de suicide. Ce risque peut varier en fonction de la profession exercée. Il est l'une des principales et plus graves complications de la dépression.

La perte de plaisir, un avenir bouché et un présent moins intéressant, tout cela peut former un risque de suicide, se donner la mort apparait comme la seule issue.⁴⁹

c) Les effets sur l'entreprise

Les situations stressantes ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement organisationnel et économique des entreprises:

- **Taux d'absentéisme élevé** : les employés stressés laissent tomber leurs postes de travail.
- **Turnover** : qui se traduit par la rotation, le renouvellement des employés dans une même entreprise, par des démissions, licenciements ou ruptures à l'amiable.
- **Augmentation du présentéisme** : celui-ci se définit comme « la réduction de la performance d'un employé présent au travail en raison d'un problème de santé ».
- **Augmentation d'accidents de travail**
- **Démotivation des salariés**
- **Dégradation de la productivité et de la qualité du travail**
- **Dégradation du climat social et de l'image de l'entreprise.**⁵⁰

⁴⁷ Dominique SERVANT, Op.cit., p73.

⁴⁸ LEGERON Patrick, *le stress au travail*, Edition Odile Jacob, paris, 2015, p 182.

⁴⁹ Ibid, P199.

⁵⁰ FISHER. Get al, « psychologie de la santé et environnement, facteurs de risque et prévention », Edition DUNOD, paris, 2009, p 78.

Section II : prévention des risques professionnels**1- Définition la prévention :**

La prévention concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement non voulu, ou d'un dysfonctionnement comme une ou beine même la production d'un nuage toxique ; la maintenance peut y concourir, en tant que prévention à l'égard des machines.⁵¹

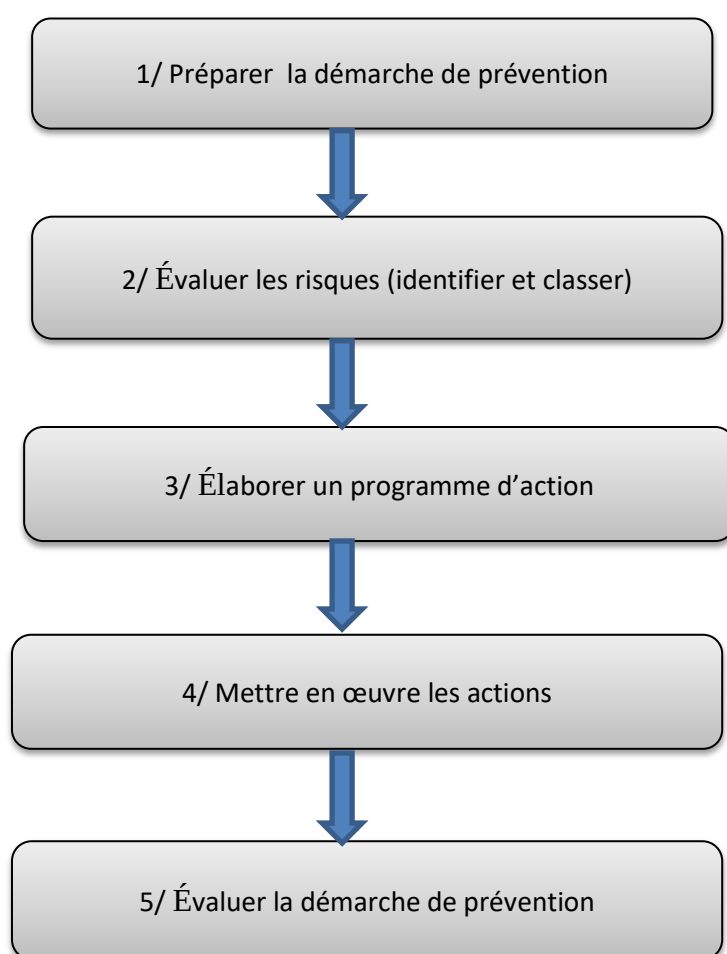
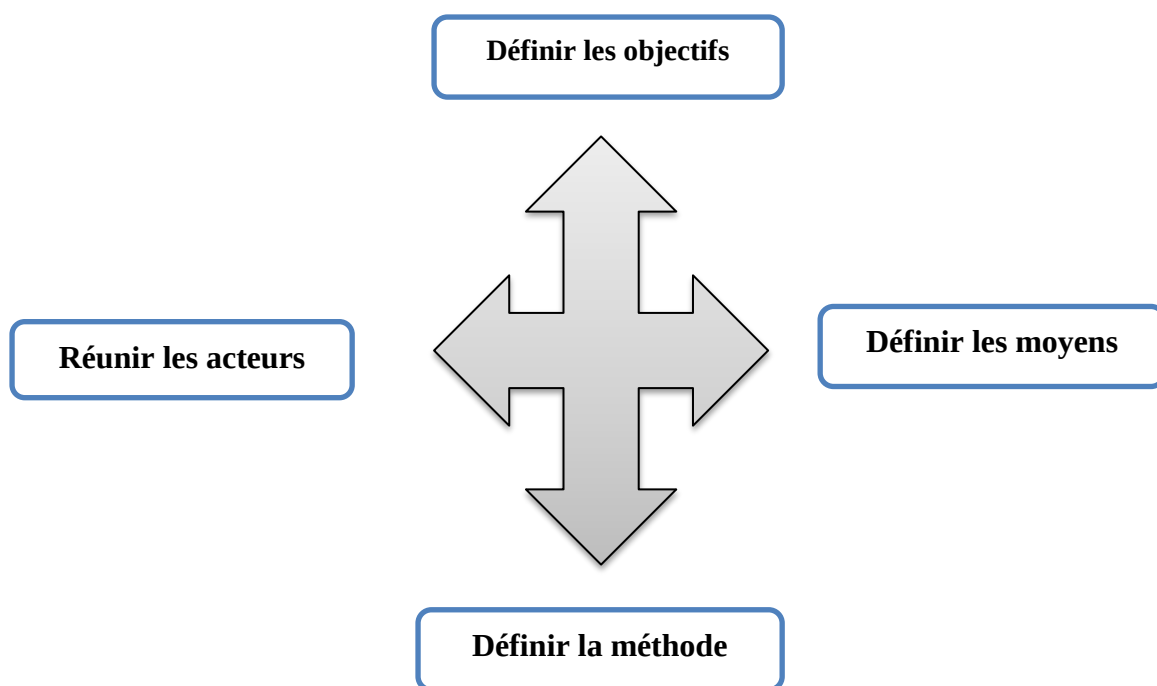
2- Les étapes d'une démarche de prévention des risques professionnels:⁵²

Figure 2 : les étapes de la démarche de prévention.

⁵¹ Jean-Pierre MOTON, Op.cit., P07.

⁵² Isabelle CORREARD, Patrick ANAYA, Patrick BRUN, *sécurité hygiène et risques professionnels*, Edition DUNOD, paris, 2011, P24.

Étape 1 : préparer la démarche de prévention :⁵³**Figure 3 : étape 1****Étape 2 : Évaluer les risques :**

L'évaluation des risques consiste à identifier et classer les risques.

Article L.4.121-3 « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. ».⁵⁴

Étape 3 : Élaborer un programme d'actions :

⁵³ Isabelle CORREARD et autre, Op.cit., P24

⁵⁴ Ibid, P25.

Ce programme d'actions est défini à la fois par poste ou activité de travail mais également d'une façon plus globale sous la forme d'une politique générale de prévention dans l'entreprise en permettant la cohérence de l'ensemble des actions :

- Amélioration des conditions de travail : températures des locaux, aération/ventilation, éclairage, exposition au bruit, rythmes et horaires de travail, etc.
- Réductions des manutentions manuelles.
- Mise en place de protection collective des salariés.
- Mise en place d'équipements de protection individuelle.
- Vérifications périodiques des installations électriques, limitation de l'exposition ou remplacement des produits dangereux.
- Optimisation de l'organisation des déplacements et de la circulation au sein de l'entreprise.

Étape 4 : Mettre en œuvre les actions :

Cette mise en œuvre implique de désigner une personne chargée du suivi et garante du déroulement des actions. Elle nécessite également l'utilisation d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais.

Étape 5 : Évaluer la démarche de prévention :

Cette phase dynamique permet de dresser un bilan périodique des actions et ainsi d'apporter des corrections au programme d'actions. Ces cinq étapes ne dispensent pas l'entreprise de mises en œuvre immédiates de mesures de prévention.⁵⁵

3- Les principes généraux de la prévention des risques professionnels :

Les principes généraux que doivent respecter toutes les mesures de prévention sont les suivants :⁵⁶

⁵⁵ Isabelle CORREARD et autre, Op.cit., P25-26.

⁵⁶ NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit., P47.

a) Eviter le risque :

Cela suppose la suppression de la source de risque, ce qui revient à éliminer la nuisance à l'origine de ce risque.

Cette solution n'est pas toujours possible, soit pour des raisons techniques, soit encore pour des raisons économiques, ce qui traduit par l'énoncé des autres principes. Ainsi, supprimer une machine bruyante, éliminer des prises électriques défectueuses, supprimer des produits dangereux, placer des garde-corps pour supprimer des risques de chute de hauteur sans autant de réalisations respectant ce premier principe.

b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités :

C'est la suite logique du principe précédant ; si un risque ne peut être évité, il y a lieu alors de détecter et d'évaluer le risque existant pour trouver la solution de prévention la mieux adaptée. C'est la phase préliminaire à toute action de prévention. Si la machine bruyante ne peut pas être supprimée, il faut alors évaluer l'importance du niveau sonore et trouver une solution acceptable sur le plan de la sécurité, par exemple l'atténuation du bruit par un système d'une sonorisation.

c) Combattre le risque à la source :

C'est un principe important, surtout en présence de risques graves. La suppression ou, du moins l'atténuation de risque à la source même, reste la solution pratique la plus fréquemment mise en œuvre avec efficacité et fiabilité. Les applications pratiques de ce principe sont nombreuses : l'aspiration à la source des polluants gazeux et des poussières dangereuses, la suppression des zones dangereuses des machines par arrêt des mouvements en cas d'accès, les systèmes anti vibratiles équipant les marteaux piqueurs par exemple respectent ce principe de la prévention à la source.⁵⁷

d) Adapter le travail à l'homme :

C'est l'approche ergonomique par excellence ; le poste de travail et les conditions du travail doivent être conçus et réalisés de façon à offrir aux salariés un maximum de conforme et de sécurité. La prévention des troubles musculosquelettiques lors des travaux de manutention manuel répétitifs, les sièges de conduite anti vibratiles les engins de

⁵⁷ NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit., P47

chantier sont des mesures qui respectent ce principe introduisant le concept ergonomique dans la prévention des risques professionnels.

e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique :

Les techniques évoluent rapidement ; de nouveaux risques se font jour par l'apparition de nouveaux produits plus performant ou de technologies plus pointues: les mesures de prévention déjà en place s'avèrent obsolètes. La prévention suppose l'évolution des techniques de sécurité pour les adapter aux nouvelles situations. L'apparition de machines récentes plus rapides nécessite de nouvelles solutions et équipements de sécurité ; le développement des liaisons radio demande la mise en place de mesures de prévention inconnues dans le passé, par suite d'interférence possible.

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est ne l'est pas ou par ce qui est moins dangereux :

C'est également un principe très important, souvent mis en œuvre dans de nombreux domaines comme par exemple l'emploi de produits chimiques dangereux, de machines et équipements de travail présentant des dangers pour les salariés.

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants :

Ici également, l'apport de la démarche ergonomique est retenu, avec, en plus, l'organisation du travail et le concours des différents organismes internes et externes à l'entreprise, pour améliorer la sécurité et les conditions du travail. Par exemple, l'organisation du travail est un facteur important dans la démarche préventive pour la suppression des risques dû aux manutentions manuelles.⁵⁸

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle :

Il s'agit également d'un principe fondamental en sécurité. Les mesures de prévention collective plus efficaces doivent être mises en place en priorité ; les équipements de protection individuelle ne doivent être utilisés qu'en complément et au cas où la prévention collective s'avère insuffisante ou difficile à réaliser. Il faut noter également

⁵⁸ NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit., P47.

qu'en cas de risques chimiques les équipements de protection individuelle ne protègent que les salariés qui les portent et seulement contre le risque d'intoxication ; et n'ont aucun effet sur la prévention des incendies et des explosions.

i) Donner des instructions appropriées aux travailleurs :

Ce principe est d'une grande importance dans la prévention des risques professionnels. De nombreux accidents du travail et des maladies professionnelles ont pour origine des erreurs dues à la méconnaissance du fonctionnement des machines et équipements divers, des modes opératoires pour les réactions chimiques.

Il suffit souvent de quelques données, affichées aux postes de travail et une formation même succincte, pour supprimer les risques.

L'article L.230-5 stipule que le directeur départemental du travail, ayant constaté une situation dangereuse dans une entreprise, peut mettre en demeure le chef d'établissement de prendre toutes les mesures justifiées de prévention. C'est la procédure de mise en demeure de l'inspection du travail.⁵⁹

4- Les mesures de prévention des risques professionnels

A- Mesures de prévention de type technique :

➤ ***La suppression :***

Les mesures de prévention techniques consistent à supprimer le risque chaque fois que cela est possible.

Cela peut consister à remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas (produit inflammable par un produit qui ne l'est pas, par exemple).

On peut aussi rendre impossible la rencontre entre l'homme et l'élément matériel en supprimant la présence humaine (l'automatisation complète d'un procès, par exemple).

Dans certains cas, on maîtrisera le contact en plaçant des capteurs ou des dispositifs sensibles qui détecteront la présence de l'homme et neutraliseront l'énergie susceptible de blesser (des boudins sensibles sur une porte automatique, par exemple).⁶⁰

⁵⁹ NICHAN MARGOSSIAN, Op.cit., P48

⁶⁰ Jean-Pierre JULLY, *Evaluer les risques professionnels*, Op.cit., P24.

➤ ***La protection :***

Si on ne peut pas supprimer l'élément dangereux, on placera un barrage entre lui et la cible afin, là encore, de rendre impossible le contact avec 'élément dangereux : c'est la protection. Soit on adopte un écran sur l'élément matériel et l'on parle alors de protection collective (carter et protecteurs divers, par exemple, casque, gants, masques...).

Cet écran peut, dans certains cas, être invisible. C'est le cas pour certains systèmes d'aspiration (comme par exemple, le flux laminaire) qui rendent impossible l'inhalation de certaines substances en interposant entre ces dernières et l'individu une circulation d'air.

C'est également le cas des barrages immatériels dont le franchissement stoppera l'énergie susceptible de porter atteinte à l'homme.

➤ ***La signalisation :***

Dans certains circonstances, on ne peut ni supprimer, ni protéger de manière collective, pas même par des moyens individuels (circulation simultanée d'engins de manutention et de piétons, par exemple). On utilisera alors la technique pour signaler le danger aux personnes exposées.

Cette signalisation s'adresse à nos divers organes sensoriels, pouvant donc être visuelle, sonore, tactile, voire olfactive (parfumé un gaz toxique inodore, par exemple), ces deux derniers modes de signalisation restant plutôt anecdotiques.

B- Les mesures de prévention de type organisationnel :

➤ ***L'organisation***

Les mesures de prévention organisationnelles peuvent concerner les structures de l'entreprise, les bâtiments, les implantations et l'organisation du travail au sens large du terme.

Il faut, autant que faire se peut, prévenir les dysfonctionnements à l'origine d'un déséquilibre du système homme/élément matériel.

On peut souligner ici que la réglementation de nature les risques inhérent à ces structures.⁶¹

⁶¹ Jean-Pierre JULLY, Op.cit., P25.

➤ **La procédure**

Afin de maîtriser les expositions aux risques, notamment dans les opérations connues pour générer des accidents ou des maladies professionnelles, on mettra en place des procédures ayant un effet direct sur l'organisation du travail.

Là encore, la réglementation, et notamment la loi du 06 décembre 1976, a beaucoup fait progresser cet aspect de la prévention (à travers la formation des nouveaux embauchés).

➤ **La consigne :**

Enfin, les consignes qui s'adressent plus directement aux individus pour leur préciser le comportement à adopter dans circonstances particulières viennent à l'organisation.

C- Les mesures de prévention de type individuel

➤ **La sélection**

L'homme peut être dangereux pour ses semblables ou pour lui-même, du fait de son inaptitude, de sa méthode de travail défaillante ou de son comportement imprudent. Les mesures de prévention individuelles vont donc concerner ces trois aspects de l'implication humaine à la genèse des risques.

En premier lieu, il faut contrôler, voire renforcer l'aptitude de l'opérateur à effectuer une mission donnée.

Cela consiste à vérifier les capacités physiques, intellectuelles et psychologiques d'une personne à occuper un poste donné, non seulement préalablement à l'attribution du travail qu'on envisage de lui confier, mais également tout au long de sa carrière professionnelle, en vérifiant l'adéquation de la personne au poste qu'elle occupe.

Ce rôle revient principalement au médecin du travail, mais il peut être utilement complété, dans certains cas, par l'apport des connaissances de psychologue du travail.⁶²

⁶² Jean-Pierre JULLY, Op.cit., P26.

La formation :

- Mais il ne suffit pas d'être apte à l'exercice d'un métier pour l'accomplir dans les meilleures conditions de sécurité, encore faut-il recevoir la formation nécessaire et suffisante, donc adaptée aux risques et aux salariés.

La gestion les plus sûrs doivent être enseignés pour une exécution du travail en toute sécurité.

Le développement des emplois précaires à la fin du 20^{ème} siècle a entraîné une recrudescence des accidents du travail, conduisant le législateur à renforcer l'obligation de formation pour les contrats à durée déterminée et les intérimaires.

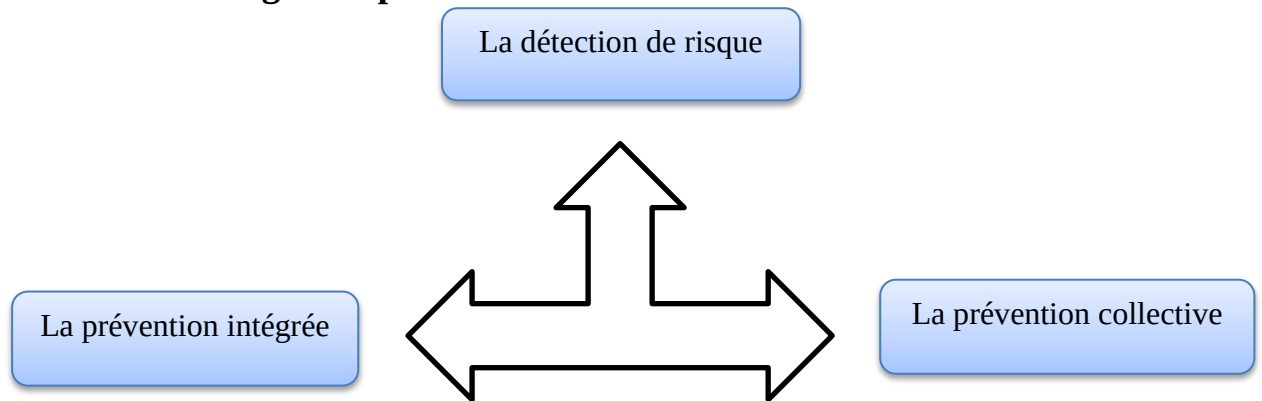
- ***La sensibilisation :***

On peut être apte à conduire un véhicule automobile avoir été formé pour une telle activité, donc posséder un permis de conduire et se comporter de façon particulièrement dangereuse sur la route.

Cette exemple nous démontre que le contrôle de l'aptitude de la formation adéquate sont nécessaire mais pas suffisant pour prévenir tous les risques liés aux caractéristiques des individus.

Ce n'est ni par l'examen clinique ni par l'action sur le mental des êtres humaines que l'on peut espérer modifier leur comportement. Il faut utiliser d'autres outils, bien connus des publicitaires, qui vont agir, eux, sur l'affect. Ce qui est généralement connu sous le nom « sensibilisation » va donc permettre de faire passer des messages capables d'influer sur les comportements des individus.⁶³

⁶³ Jean-Pierre JULLY, Op.cit., P27-28.

5- Les stratégies de prévention :⁶⁴**Figure 4 : les stratégies de prévention.**

Le but de la prévention est d'éviter les accidents, et d'une façon plus générale, de lutter contre tout ce qui peut porter atteinte à la santé de l'homme par excès ou par défaut, elle conduit à l'élaboration de mesure de sécurité collective et individuelle et assure le suivi de ces mesures.

a) La détection de risque :

La prévention repose sur la détection et la maîtrise des facteurs des risques en cas d'accident, la méthode la plus objective de cette détection consiste, en se fondant sur un questionnement systématique, à établir un arbre des causes, en portant du phénomène accidents, ce diagramme permet de visualiser des concours de circonstances, de les analyser et de rechercher une Solution efficace. En cas de maladie professionnelle, les méthodes de prévention sont fondées sur des études statistiques et épidémiologies médicales faites sur le terrain.

b) La prévention intégrée :

Elle consiste à essayer de supprimer ou à diminuer les risques d'accidents ou atteinte à la santé dès la conception des espaces et équipements de travail (machines, outils, véhicules...) elle doit être élaborée dès la définition des tâches des salariés et doit prévoir l'information et la formation à la sécurité. Ce sont les ingénieurs ayant des activités de conception (bureaux d'étude) et d'organisation de la production qui en sont les principaux acteurs.

⁶⁴ Anselme BRUNO et Albasini FRANCOISE, Op.cit., P118.

c) La prévention collective :

Elle passe par une bonne prévention technique et un assainissement des milieux de travail agissant sur les facteurs de risque à leur source, par exemple, diminution des bruits, à leur sources, protection des machines dangereuses, dosage systématique des rayonnements, plan de circulation des véhicules. Les nuisances industrielles se prolongent souvent au-delà du lieu de travail : fumée, gaz, vapeur toxique, substance radioactives, il faut donc prendre des mesures qui complètent celles prises à l'intérieur de l'entreprise et prévoir des moyens d'épuration efficace contre le risque industriel. La prévention médicale doit faire l'objet d'un dépistage systématique des signes chimiques et biologiques révélateurs de facteurs nocifs à la collectivité.

Une information complète est adoptée par des personnels exposés à un risque (consignes et fiches) est l'assurance d'une participation effective à la mise en œuvre des processeurs de prévention collective.⁶⁵

6- Les politiques de prévention :

La lutte contre les accidents du travail implique une politique active de prévention, de développement d'audit sécurité et des investissements dans deux directions : formation du personnel et équipements et matériels.

Elle repose sur une participation des salariés. Cette participation s'organise à travers l'action du CHSCT.

6-1- Le document unique d'évaluation des risques professionnels :

Ce document obligatoire dans toute entreprise employant au moins un salarié doit comporter l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Ce document permet d'élaborer le programme annuel de prévention des risques professionnels.

L'audit sécurité :

L'audit de prévention des risques, mené en fonction de l'activité de l'entreprise et de la réglementation applicable, repose sur l'examen de l'ensemble des sources des risques.⁶⁶

⁶⁵ Anselme BRUNO et al, *les risques professionnels*, Op.cit., P118.

⁶⁶ Jean-Marie PERETTI, Op.cit., P440.

L'auditeur est convaincu que « tout ce qui peut arriver arrivera un jour, une fois, quelque part ».

L'audit sécurité comporte l'analyse des accidents du travail passés, qu'ils aient ou non entraîné un arrêt du travail. Les recommandations de l'audit portent sur l'action sur les « causes techniques » (et donc l'investissement en matière et équipement) et sur les « clauses humaines » et donc sur l'investissement formation et sur les campagnes de prévention.

L'audit sécurité mobilise des acteurs divers et, de ce fait, améliore la communication. La communication entre la direction des ressources humaines, les médecins du travail et les responsables de la sécurité soulève des difficultés essentiellement dues aux caractéristiques et aux objectifs propres à chaque métier, à l'absence fréquente de reconnaissance mutuelle de leur spécificité et à l'ignorance des rôles complémentaires que ces acteurs peuvent jouer dans le domaine de la prévention.

6-2- L'investissement en matériels et en équipements

L'investissement en matériels et en équipements permet d'agir sur les « causes techniques » et de réduire le niveau général de risque. Dans ce domaine, les directives communautaires sont nombreuses et sont progressivement transposées en droit français.

L'efficacité des investissements repose sur la qualité du diagnostic préalable.

6-3- L'investissement formation :

La formation pratique à la sécurité est obligatoire pour les nouveaux embauchés, pour les travailleurs temporaires, dans le cas de changement de poste ou de technique, et pour les salariés qui ont eu un arrêt de travail dans certains cas.

Les formations dispensées tiennent compte de la formation, de la qualification, d'expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue de salariés. Tout s'effectue pendant l'horaire normal de travail : le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail. La formation à la sécurité varie selon la nature de fonctions exercées par le salarié auxquels la formation s'adresse.⁶⁷

Tous les salariés y compris les travailleurs temporaires, doivent recevoir des informations et des instructions concernant :

⁶⁷ Jean-Marie PERETTI, Op.cit., P440

- les conditions de circulation sans risque dans l'entreprise, d'accès aux lieux de travail et aux locaux sociaux, d'évacuation de lieu de travail en cas de sinistre (formation dispensée lors de l'embauche).
- l'exécution du travail (formation intégrée dans la formation professionnelle).
- les dispositions à prendre en cas d'accidents ou d'intoxication sur les lieux de travail (formation dans le mois qui suit l'affectation du salarié à son emploi).

6-4- Les campagnes de sécurité

Ces campagnes peuvent s'inscrire dans le cadre de démarches qualité environnementale ISO 14000. Elles reposent sur l'idée que la prévention est d'autant plus efficace qu'elle est 14000.

Elles reposent sur l'idée que la prévention est d'autant plus efficace qu'elle est participative.

Les campagnes de sécurité impliquent information et mobilisation : information sur les différents risques et sur les comportements dangereux, slogans du type « la sécurité est l'affaire de tous ». Dans le cadre des processus d'amélioration continue de la sécurité les entreprises élaborent des « manuels assurance sécurité des entreprises ».

6-5- Les primes de sécurité :

Le dispositif de prévention est parfois complété par une motivation financière. Il existe parfois un système de prime à l'accident zéro. Rémunération unique qui ne tient pas compte des niveaux hiérarchiques, elle fonctionne avant tout comme une émulation symbolique, à même de stimuler le groupe. Des primes sont parfois attribuées par groupes de salariés.⁶⁸

7- Les objectifs et les enjeux de la prévention :⁶⁹

La mise en place d'une démarche de prévention à différents enjeux :

a. L'enjeu humain :

⁶⁸ Jean-Marie PERETTI, Op.cit., P440.

⁶⁹ Roger VINCENTINI, *Les risques professionnels*, Editions d'organisation, Paris, 2004, p570.

La réduction de nombre de blessures, des souffrances qu'elles engendrent et de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la vie familiale et les ambitions personnelles de la victime.

b. L'enjeu social :

La fréquence des accidents et leur gravité créent dans l'entreprise un sentiment d'insécurité et provoquant la démotivation du personnel. Cela, par suite, peut engendrer dans certains cas des accidents graves.

c. L'enjeu économique :

Le coût moyen des accidents de travail et des maladies professionnelles devient exorbitant pour l'entreprise. Soit un coût direct ou indirect.

Le coût direct est celui qui correspond à la cotisation annuelle des accidents de travail et maladies professionnelles à la sécurité sociale.

Le coût indirect (absentéisme, désorganisation, perte de production ...).

d. L'enjeu légal :

L'employeur et la hiérarchie ont pour obligation légale de mettre en œuvre les moyens adéquats pour assurer la sécurité du personnel. En cas de manquement, leur responsabilité pénale peut être engagée et les peines encourues peuvent alors être très lourde.⁷⁰

Conclusion :

On peut conclure à travers ce chapitre que la prévention des risques professionnels vise à éviter tout problème de santé lié au travail, et pour diminuer les accidents de travail et les maladies professionnelles doivent avoir une bonne approche préventive de bien-être des employés.

⁷⁰Roger VINCENTINI, Op.cit., p571.

II. Partie pratique

Chapitre IV
Présentation de l'organisme
d'accueil
et le déroulement
de l'enquête empirique

Préambule

Ce chapitre est consacré pour l'analyse et l'interprétation des données collectées au sein de l'entreprise « EBP ». Ce dernier consiste à l'accomplissement des résultats sociologiques et statistiques, en commençant par l'analyse des données personnelles et dans cette partie on n'a pas mentionné le sexe car notre population est représentée par un échantillon qui concerne les chauffeurs de transport marchandises beaucoup plus où il n'y a pas de sexe féminin. Puis l'analyse des données de la première hypothèse et de la deuxième hypothèse.

I- Présentation de l'organisme d'accueil

Généralité sur le port de Bejaia :

Au cœur de l'espace méditerranéen, la ville de Bejaia possède de nombreux sites naturels et vestiges historiques, datant de plus de **10 000 ans**, ainsi qu'une multitude de sites archéologiques, recelant des trésors anciens remontant à l'époque du néolithique.

Dans l'antiquité, **Amsyouen**, habitants des flans surplombant la côte, ne fréquentaient la côte que pour pêcher. Les premières nefes qui visitèrent nos abris naturels furent phéniciennes, ils y installèrent des comptoirs.

La **Saldae** romaine leur succéda, et devint port d'embarquement de blé. Ce n'est qu'au **11^{ème}** siècle que la berbère **Begaieth**, devenue **Ennaciria**, prit une place très importante dans le monde de l'époque. Le port de Bejaia devint l'un des plus importants de la Méditerranée, ses échanges étaient très denses. L'histoire retiendra également à cette époque, que par **Fibonacci de Pise**, fils d'un négociant pisan, s'étendirent dans le monde à partir de Bejaia, les chiffres aujourd'hui universellement utilisés.

La réalisation des ouvrages du port débuta en **1834**, Les infrastructures actuelles ont commencé à être érigées à la fin du siècle dernier. Les ouvrages de protection furent entamés en **1870** et ceux d'accostage en **1879**. La construction de l'ancien port fut achevée en **1911**. Le nouveau quai long de 300 m elle fût achevée en **1987**. C'est en **1960** que fût chargé le 1^{er} pétrolier au port de Bejaia.

L'aménagement moderne des espaces et des installations spécialisées, l'implantation de nouvelles industries et l'introduction d'outils modernes de gestion ont fait évoluer le Port de Bejaia vers la 3ème génération et le classent aujourd'hui 2^{ème} port d'Algérie en marchandises générales.

Ayant acquis la certification iso 9002 en 2000 puis la transition à la norme 9001 version 2000 en 2002 et la 14001 en 2004, l'entreprise aspire pour fin 2007 inclure l'OHSAS 18000 pour faire aboutir son projet d'être le premier port africain à se doter d'un système de management intégré.

Historique et cadre juridique :

Le décret n°82-285 du 14 Août 1982 publié dans le journal officiel n° 33 porta la création de l'Entreprise Portuaire de Bejaia ; entreprise socialiste à caractère économique ; conformément aux principes de la charte de l'organisation des entreprises, aux dispositions de l'ordonnance n° 71-74 du 16 Novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises.

L'entreprise, réputée commerçante dans ses relations avec les tiers, fut régie par la législation en vigueur et soumise aux règles édictées par le sus mentionné décret.

Pour accomplir ses missions, l'entreprise est substituée à l'Office National des Ports (ONP), à la Société Nationale de Manutention (SO.NA.MA) et pour partie à la Compagnie Nationale Algérienne de Navigation (CNAN).

Elle fut dotée par l'Etat, du patrimoine, des activités, des structures et des moyens détenus par l'ONP, la SO.NA.MA et de l'activité Remorquage, précédemment dévolue à la CNAN, ainsi que des personnels liés à la gestion et au fonctionnement de celles-ci.

En exécution des lois n° 88.01, 88.03 et 88.04 du 02 Janvier 1988 s'inscrivant dans le cadre des réformes économiques et portant sur l'autonomie des entreprises, et suivant les prescriptions des décrets n°88.101 du 16 Mai 1988, n°88.199 du 21 Juin 1988 et n°88.177 du 28 Septembre 1988.

L'Entreprise Portuaire de Bejaia ; entreprise socialiste ; est transformée en Entreprise Publique Economique, Société par Actions (EPE-SPA) depuis le 15 Février 1989, son capital social fut fixé à Dix millions (10.000.000) de dinars algériens par décision du conseil de la planification n°191/SP/DP du 09 Novembre 1988.

L'assemblée générale extraordinaire du 22 Juin 2002 décida de l'augmentation du capital social qui fut fixé à un montant de Soixante millions (60.000.000) de dinars algériens.

En date du 30 Juin 2003, la même assemblée augmenta le capital social de l'Entreprise Portuaire de Bejaia à hauteur de Six cent millions (600.000.000) de dinars algériens. Il est divisé en Six mille (6.000) Actions de Cent mille (100.000) dinars de valeur nominale entièrement libérées et souscrites pour le compte de l'Etat, détenues à 100% par la Société de Gestion des Participations de l'Etat «Ports », par abréviation « SOGEPORTS ».

En 2006 l'assemblée générale extraordinaire a augmenté le capital social de l'Entreprise Portuaire par l'incorporation des réserves facultatives, et qui fut fixé à un montant de Un milliard deux cent millions de dinars (1.200.000.000 DA).

En 2007 l'assemblée générale extraordinaire a augmenté le capital social de l'Entreprise Portuaire par l'incorporation des réserves facultatives, et qui fut fixé à un montant de Un milliard sept cent millions de dinars (1.700.000.000 DA).

En 2014 l'assemblée générale extraordinaire a augmenté le capital social de l'Entreprise Portuaire par l'incorporation des réserves facultatives, et qui fut fixé à un montant de trois milliard cinq cent millions de dinars (3.500.000.000 DA).

L'aménagement moderne des superstructures, le développement des infrastructures, l'utilisation de moyens de manutention et de techniques adaptés à l'évolution de la technologie des navires et enfin ses outils de gestion moderne, ont fait évoluer le Port de Bejaia depuis le milieu des années 1990 pour être classé aujourd'hui second port d'Algérie.

Implantation géographique du port de Bejaia : Le port est situé dans la baie de la ville de Bejaia, le domaine public artificiel maritime et portuaire est délimité :

- Au nord par la route nationale n°9.
- Au sud par les jetées de fermeture et du large sur une longueur de **2.750 m**.
- A l'est par la jetée Est.
- A l'ouest par la zone industrielle de Bejaia.

Le Port de Bejaia dessert un hinterland important et très vaste. La ville et le port de Bejaia disposent de ce fait de voies ferroviaires et d'un aéroport international.

D'une desserte routières reliant l'ensemble des villes du pays jusqu'au porte du Sahara Algérienne.

Missions et activités de l'entreprise :

Missions de l'entreprise : Elle a pour missions :

- Organisation de l'accueil des navires
- Aide à la navigation (Pilotage des navires)
- Activité d'acconage (entreposage et livraison des marchandises à l'import et l'export).
- Transit des passagers et de leurs véhicules.
- Gestion et développement du domaine portuaire.
- Prise en charge des cargaisons à l'embarquement / débarquement et pré-évacuation.
- Assurer une disponibilité permanente des moyens humains et matériels.

- Améliorer en continu les performances (humaines, matérielles et budgétaires)
- Rentabiliser au maximum les infrastructures et superstructures portuaires
- Gérer les systèmes de management de la qualité, de l'environnement, de la santé et sécurité.

Activités de l'entreprise : Les principales activités de l'entreprise sont :

- **L'acheminement des navires de la rade vers le quai :** Dans certains cas exceptionnels, d'arrivée massive en rade, les navires restent en attente dans la zone de mouillage (rade) jusqu'à obtention de l'autorisation de rejoindre un poste à quai. Cette dernière est délivrée après une conférence de placement qui se tient quotidiennement au niveau de la Direction Capitainerie.
 - **Le remorquage :** Il consiste à tirer ou à pousser le navire, pour effectuer les manœuvres d'accostage, de déhalage ou d'appareillage du navire. Il consiste également à effectuer les opérations de convoyage et d'aide dans l'exécution d'autres manœuvres.
 - **Le pilotage :** Il est assuré de jour comme de nuit par la Direction Capitainerie et est obligatoire à l'entrée et à la sortie du navire. Il consiste à assister le commandant dans la conduite de son navire à l'intérieur du port.
 - **Le lamanage :** Il consiste à amarrer ou désamarrer le navire de son poste d'accostage.
 - **Les opérations de manutention et d'acconage pour les marchandises :** elles consistent en :
 - Les opérations d'embarquement et de débarquement des marchandises.
 - La réception des marchandises.
 - Le transfert vers les aires d'entreposage, hangars et terre-pleins, ports secs.
 - La préservation ou la garde des marchandises sur terre-pleins ou hangar et hors port.
 - Pointage des marchandises.
- D'autres prestations sont également fournies aux navires et aux clients tels :
- Enlèvement des déchets des navires et assainissement des postes à quai.
 - Pesage des marchandises (ponts bascules).

- Location de remorqueurs ou vedettes (pour avitaillement des navires, transport de l'assistance médicale, assistance et sauvetage en haute mer).

Organisation de l'entreprise :

Un projet de réorganisation de l'entreprise a été présenté au Conseil d'administration en date du 17 février 2020, qui s'est soldé par une validation (résolution n°04).

Des ajustements ont été apportés à l'organisation actuelle par la fusion, la suppression ainsi que la création de certaines directions.

Vu la mise en place de cette nouvelle organisation, des décisions de mobilité ont été établies au profit du personnel concerné ; d'où la nécessité d'actualiser les fiches emplois avant de procéder à leur diffusion.

Direction Générale :

- Le transfert du Département Affaires Juridiques à la Direction Générale ;
- Le rehaussement du Département Audit interne et Contrôle de Gestion en « Direction du Système de Contrôle Interne » ;

Direction Générale Adjointe Fonctionnelle :

- La dissolution de la Direction du Management Intégré et le transfert du Département Management Intégré à la « Direction des Ressources Humaines » ;
- Le changement de dénomination de la Direction des Systèmes d'information en « Direction Digitalisation et Numérique » ;

Direction des Ressources Humaines :

La Direction des Ressources Humaines, rattachée à la Direction Générale Adjointe Fonctionnelle, comporte trois (03) départements ; à savoir :

1. Département Ressources Humaines et Développement,
2. Département Administration du Personnel et Moyens,
3. Département Qualité de Vie au Travail.

Direction Digitalisation et Numérique :

La Direction des Systèmes d'information est, désormais, dénommée Direction Digitalisation et Numérique, rattachée à la Direction Générale Adjointe Fonctionnelle.

La Direction comportera trois (03) départements :

1. Département Numérique,
2. Département Génie Logiciel,
3. Département Infrastructures et Systèmes.

Direction des Finances et Comptabilité :

La Direction des Finances et comptabilité comprend deux (02) départements :

1. Département Finances,
2. Département Comptabilité générale.

Direction du Système de Contrôle Interne :

La Direction du Système de Contrôle Interne comprend trois (03) services :

1. Service Audit Interne,
2. Service Management des Risques,
3. Service Contrôle de Gestion.

Direction Achats :

La Direction Achats comprend trois (03) départements :

3. Département Passations de Commandes,
4. Département Passation de Marchés,
5. Département Approvisionnements,

Et la cellule Planification et Performance.

Direction Générale Adjointe Opérationnelle :

1. La création du « Service Gestion du Patrimoine », rattaché à la Direction Générale Adjointe Opérationnelle,
2. Le rattachement du Bureau de Sûreté Portuaire B.S.P au DGAO,
3. La création de la « Direction Exploitation » par la fusion des directions de la Manutention et Acconage, les Zones Logistiques Extra portuaires, le Département Exploitation des Engins de la Direction Logistique,
4. La fusion des Directions : Remorquage et Capitainerie en «Direction Capitainerie»,
5. La fusion de la Direction du Domaine et Développement et la Direction de la Gare Maritime en « Direction Domaine et Développement »,
6. La centralisation des achats /approvisionnements et maintenances des différentes structures en une seule «Direction Achats et Maintenances» : un groupe de travail a été mis en place ayant pour missions la proposition d'une organisation opérationnelle.

Direction Exploitation :

La direction est composée de cinq (05) départements :

1. Département Manutention et Acconage,

2. Département Affectation de Moyens,
3. Département Statistiques et Commercial,
4. Département Logistique d'IGHIL OUBEROUAK,
5. Département Logistique de TIXTER.

Direction Domaine et Développement :

Cette Direction comporte quatre (04) départements et un (01) service ; à savoir :

1. Département Domaine,
2. Département Entretien et Assainissement,
3. Département Projets,
4. Département Gestion du Transit des Passagers,
5. Service Commercial.

Direction Maintenance :

Cette Direction comporte deux (02) départements ; à savoir :

1. Département Maintenance Engins.
2. Département Maintenance Navale.

II- Protocole de la recherche :

La recherche scientifique est une étape de rédaction de chaque chercheur, qui peut soumettre à certains avantages et difficultés qui font partie du déroulement de son enquête scientifique, « la recherche scientifique est une activité de production du savoir exposée à des contrariétés comme toute activité sociale ».¹

Dans cette recherche le chercheur se retrouve face à des avantages et des difficultés durant son investigation sur le terrain. S'agissant de notre enquête de terrain nous avons rencontré les avantages et les inconvénients suivants :

a. Les avantages :

Notre recherche effectuée à l'entreprise portuaire de Bejaia, nous a permis de :

- Notre recherche nous a permis de découvrir le terrain et avoir des connaissances concernant le monde de travail.
- Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaires, passer de l'aspect théorique à l'aspect pratique.
- Connaître la réalité des conditions de travail à L'EPB.

b. Les difficultés rencontrées :

¹ Gauthier BENOIT, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition, 3^{ème} Québec, 2003, P33.

Les difficultés de rencontrées lors de la réalisation de l'enquête sont :

- Le manque de compétences pour la réalisation de la recherche car c'est la première expérience.
- Au début de notre investigation, nous avons en des difficultés pour avoir l'accès à une certains entreprise, après nous allons aller à L'EPB, la responsable services des stagiaires elle nous a acceptés facilement de faire un stage chez eux.
- Le manque de certains document ouvrage récent concernant notre sujet de recherche.

Section I : Les caractéristiques de la population d'étude

Tableau n° 02 : la répartition des enquêtes selon l'âge :

Age	Fréquence	pourcentage
[30 – 41[	20	33,33%
[41 – 50[	23	38,33%
[51 – 60[	16	26,66%
[61 et plus	01	01,66%
Total	60	100%

Source : enquête

La représentation des catégories d'âges déterminant l'entreprise portuaire de Bejaia et plus précisément la direction d'acconage, montre clairement d'après le tableau ci-dessus une supériorité de la catégorie de [41ans à 50ans] avec un effectif de 23 chauffeurs dont le taux est 38,33%, suivi par celles de [30ans à 41] avec un taux touchant les 33,33%, ensuite par celles de [51ans à 60] avec un taux de 26,66%, alors que 01,66% englobant les chauffeurs de transport marchandise âge de plus de 61ans, catégories la moins représentée. D'après les résultats de notre enquête on a constaté que le taux le plus élevé est celui de la catégorie entre [41ans à 51ans] qui démontre la jeunesse de personnel chauffeur. Par contre la catégorie la plus faible est celle entre [61ans à plus] qui sont les anciennes recrues avec un pourcentage de 01,66%.

À partir de ces résultats, nous avons pu constater que cette répartition d'âge peut être expliquée par la politique de la gestion du personnel propre à l'entreprise portuaire, a préféré de renforcer son personnel avec des chauffeurs jeunes qui possèdent l'expérience de l'esprit de fidélité à leur travail et de compétitivité et qui ont des

connaissances et des compétences dans le domaine politique et pour enrichir son potentiel et pour qu'elle maintienne sa survie dans le climat de la concurrence.

L'entreprise portuaire Bejaia est parmi les entreprises qui marquent leur émergence une cible dans sa politique de recrutement les jeunes, afin de contribuer à sa pérennité. Comme l'expliquent Pierre HARICHAUX et Jean-Pierre LIBERT :

« quel que soit le groupe musculaire étudié, le maximum de la force musculaire possible se situe généralement entre 20 et 30 ans. Passé cet âge, la force musculaire décroît assez régulièrement, et à 60 ans, elle a diminué de 15 à 20 % de ce qu'elle était à 20 ans »²

« Les conditions de travail évoluent d'un environnement de travail à un autre mais aussi d'une personne à une autre sur un même lieu, Ainsi, afin de prévenir les accidents de travail, il est important pour un responsable des ressources humaines, un manager de tenir compte du rapport entre la pénibilité du travail et l'âge des salariés ».³

Le but de cette entreprise confirme que même si l'entreprise donne l'importance à ses chauffeurs car l'entreprise n'applique pas les mesures de sanction, mais elle stimule le recrutement des jeunes afin d'éviter le chômage ainsi que le vieillissement de son personnel.

Tableau n° 03 : la répartition des enquêtes selon expérience :

Expérience	Fréquence	Pourcentage
(5ans à 10ans)	07	11,66%
(10ans et plus	53	88,33%
Total	60	100%

Source : enquête

Concernant l'expérience au poste, 88,33% ont plus de 15ans et plus de service, ensuite un taux de 11,66% représente ceux qui ont 5ans à 10ans.

À partir de là nous avons constaté que la majorité des chauffeurs se trouvent dans les deux directions ont l'expérience de 10ans et plus ce qui prouve que le milieu transport

² F. DESERABLE et al, *Réglementation Française ET Européenne*, sous la direction, Pierre HARICHAUX et Jean-Pierre LIBERT, *Ergonomie et prévention des risques professionnels*, Tome 3 spécificités de certaines conditions et prévention générale, Edition CHORON, Pais, 2005, p90.

³ Laetitia LETHIELLEUX, Op.cit., P30.

marchandises exige vraiment une expérience qui renvoie aux notions de savoir-faire, réagir résister. Par contre la minorité qui a une expérience de 5ans à 10ans est des nouveaux recrutés. On peut dire que l'expérience dans le contexte de l'entreprise telle que l'EPB joue un rôle prépondérant dans la qualité du travail et surtout le contrôle lors de l'exécution des tâches pour éviter tous les risques liés au chauffeur de transport. A ce sens déclare Jean Marie Peretti « *l'ancienneté influe sur les comportements, les aspirations, le statut, la rémunération du salaire. En particulier, le taux de dimension et l'ancienneté son liés* ». ⁴

Tableau n° 04: la répartition des enquêtes selon la situation familiale :

Situation	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	06	10%
Marié	54	90%
Divorcé	-	00%
Total	60	100%

Source : enquête

D'après le tableau ci-dessus, on constate que le taux des enquêtes est des mariés avec un pourcentage 90%, suivit des célibataires avec 10%, puis des divorcés avec 0,0%.

Dans notre échantillon les chauffeurs sont les plus nombreux par rapport à d'autres catégories, ceci justifie que les mariés qu'ont sacrifié leurs vie au travail malgré le danger de travail et les risques pour le bien-être de leurs familles.

« *Les conditions de travail est une notion qui recouvre les conditions physiques (charges physiques et mentales, nuisance et sécurité) et les contraintes technologiques de l'organisation*». ⁵

⁴ Jean Marie PERRETI, Gestion Des Ressources Humaines, Op.cit., P46.

⁵ Ibid, P62.

Section II : Les conditions de travail des chauffeurs de transport de marchandises

Après avoir présenté les caractéristiques de notre population, on passe à l'analyse et interprétation des données concernant les conditions de travail dans l'entreprise portuaire de Bejaia. Nous insistons surtout sur les conditions physique et mentale dans le travail.

Dans cette section nous présenterons l'analyse des conditions de travail l'évaluation des conditions de travail, les dispositions des moyens de protection et leurs utilisations, et les formations dans cette entreprise.

Tableau n°05 : la répartition des enquêtes selon la satisfaction de salaire mensuelle :

Satisfaction de salaire	Fréquence	Pourcentage
Oui	58	96,66%
Non	02	03,33%
Total	60	100%

Source : enquête

D'après ce tableau, on peut déduire que la majorité des chauffeurs sont satisfaits de leurs salaires, avec un taux de 96,66%. Par contre un taux de 03,33% qui ne sont pas satisfaits de leurs salaires. Cette base de revenu est un moyen qui leur permet de subvenir à leurs besoins rudimentaires.

On peut expliquer cette satisfaction par le fait qu'elle peut couvrir suffisamment les besoins nécessaires, de ces chauffeurs dont le devoir est d'aider leurs familles dans les dépenses et vu le pouvoir d'achat qui est trop cher en ce moment, elle doivent est la limite et c'est suffisant pour lui.

« 96,66% des salaries touchent des salariés de plus un 36000 DA, 3,33% touchent de salaire 31000 DA jusqu'un 35000DA » [Meradi 45ans, chef de service Acconage].

On peut expliquer que le salaire est une source, il reflète le travail, et les efforts qu'effectuent les salariés.

Selon Karin SARDADVAR « *La satisfaction au travail, en particulier, dépend aussi bien des conditions de travail objectives que de facteurs subjectifs* ». ⁶

Tableaux n°06 : la répartition des enquêtes selon les conditions de travail :

Les conditions de travail	Fréquence	Pourcentage
Bonnes	54	90%
Mauvaises	06	10%
Total	60	100%

Source : enquête

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que la majorité de notre échantillon considère que les conditions de travail dans cette entreprise portuaire de Bejaia sont bonnes et acceptables, avec un pourcentage de 90% ; et pour les mauvaises conditions de travail avec un taux de 10%.

Nous pouvons dire d'après ces résultats que l'entreprise se préoccupe de bien-être de ses salariés, elle offre des bonnes conditions de travail des camions sophistiqués, la tenue. L'entreprise utilise tous les moyens pour améliorer et résoudre les problèmes conditions de travail liés leurs aux conditions relations interpersonnelle et professionnelles.

L'amélioration des conditions de travail dans une organisation est l'une des stratégies d'améliorer et renforcer la performance de l'entreprise,

Nous avons constaté que les conditions du travail jouent un rôle majeur pour le bon fonctionnement d'une entreprise, en faisant partie intégrante de sa politique de gestion et d'organisation. Claude VEIL « *certaines conditions de travail (horaire, bruit, cadence, etc.) Affaiblissant les ouvriers et peuvent même les rendre incapables de faire face au moindre effort supplémentaire* ». ⁷

⁶ KARIN SARDADVAR et al, *la nouvel Revue du travail* », <https://journals.openedition.org/nrt/3337#quotation>, consulté le 07/07/2021 à 12h.

⁷ Claude Veil, *Vulnérabilités au travail*, Edition Erès, Paris, 2012, P90.

Tableau n°07: la répartition des enquêtés selon la disposition de matériel :

la disposition de matériel	Effectifs	Pourcentage
Les gants	60	100%
Casque	60	100%
Tenue	60	100%
Chausseur de sécurité	60	100%
Boite à pharmacien	60	100%
Désinfectant	12	20%
Gillet haut visible	60	100%
Boite à outil	53	88,33%
Extincteur	60	100%
Total	60	100%

Source : notre enquête

Selon le tableau, on distingue un effectif de plus par rapport à notre échantillon étudié car c'est une question à choix multiple, il représente la répartition des enquêtes selon les moyens utilisés comme mesures de sécurité. On remarque que la majorité des employés que leurs tâches occupé exige des moyens de protection ; tels que les chaussures de sécurité, les extincteurs, gille haut visible, tenue, des gants et casque avec un pourcentage de 100 % suivi par 88,33% pour la boit outil, suivi d'autre moyen comme le désinfectant 20%.

D'après ces résultats nous avons déduit que l'entreprise portuaire de Bejaia a offert tous les matérielles nécessaires pour travailler en toute sécurité.

On déduit que, les moyens de protection disposés par l'entreprise à travailleurs sont suffisants et efficaces, pour la protection optimale contre les risques liés à l'exécution des tâches, confirmé.

Tableau n°08 : la répartition des enquêtés selon les horaires atypiques :

Les horaires atypiques	Effectifs	Pourcentage
Oui	48	80%
Non	12	20%
Total	60	100%

Source : notre enquête

Nous pouvons lire dans ce tableau ; que le taux des travailleurs concernés des horaires atypiques est de 80% contre 20% qui ne sont pas concernés, c'est-à-dire, 48 ouvriers sont concernés contre 12 ouvriers dans un total de 60 ouvriers.

La plupart des chauffeurs ont des horaires atypiques car cette entreprise est entreprise biens et des services, pour atteindre un certain chiffre de cette bénéfices, elle oblige ses travailleurs à faire plus d'heure supplémentaires.

« Les chauffeurs ont des horaires atypiques car ce sont eux qui produisent les biens de l'entreprise, puis ils se trouvent dans l'obligation de travailler plus pour équilibrer la production » [Radouan 46 ans, Responsable de transport marchandise].

Selon Béatrice BARTHE « Ces études ont surtout sur les formes classiques du travail dit posté (2*8, 3*8, 2*12, équipe de nuit) mais les cadres d'analyses qui s'en dégagent peuvent également s'appliquer à tous les systèmes d'horaires discordants pour lesquels on emploie le terme d'horaires atypiques. »⁸

Tableau n°09 : la répartition des enquêtés selon bénéficié des formations :

Formation	Effectifs	Pourcentage
Oui	42	70%
Non	18	30%
Total	60	100%

Source : notre enquête

⁸ Béatrice BARTHE, et al, *Travailler en horaires atypiques*, Pierre Falzon, Edition, Presses Universitaires de France, 2004, P129-144.

Nous avons remarqué que la majorité des chauffeurs de l'entreprise portuaire de Bejaia, ont bénéficié d'une formation ont matière d'hygiènes, santé et sécurité avec un pourcentage de 70%, tandis que 30% des salariés n'ont pas bénéficié d'une formation.

D'après ces résultats, nous avons constaté que l'entreprise favorise de former ses salariés, pour protéger leur santé et encore pour garder une image d'une entreprise protective qui inquiète pour le bien-être de son personnels.

La formation est l'une des préoccupations et de ses objectifs tracés. «*« Selon le décret n°82-298 du septembre 1982 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise a pour objectif d'assurer l'adaptation permanente des travailleurs, tenu notamment des changements des techniques et des conditions de travail, et de développement de l'entreprise »*».⁹. Afin d'éviter, d'éliminer, de mettre fin à certains accidents lors de l'exécution des tâches et de préserver la santé de ses salariés

En général le rôle de ces moyes individuelles est de diminuer la gravité et la puissance de l'accident de travail.

Conclusion :

Dans ce chapitre nous avons constaté que les conditions de travail chez les chauffeurs de transport marchandises au sein de l'entreprise EPB, sont bonnes dans lesquelles les chauffeurs travaillent. Ensuite, l'EPB offre les conditions nécessaires pour l'exécution des tâches, la disposition des matérielle, la formation.

⁹Le Décret N°82-298 Du 4 septembre 1982.

Section III: Les maladies professionnelles des chauffeurs de transport de marchandises

Introduction :

Dans ce chapitre, nous allons analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux simples et des tableaux croisés, en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer la réalité des principales maladies professionnelles au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia.

Tableau n°10: la répartition des enquêtés selon les maladies plus fréquentes:

Les maladies fréquentes	Effectifs	Pourcentage
Dépression	14	23,33%
Respiratoire	04	6,66%
TMS	-	00%
Arthrose	54	90%
Rhumatisme	29	48,33%
Asthmatique	02	3,33%
La sciatique	57	95%
Epuisement professionnels	02	3,33%
Total	60	100%

Source : notre enquête

Ce tableau ci-dessous représente les maladies la plus fréquentes chez les chauffeurs de transport de marchandises et la sciatique un taux de 95%, suivie par l'arthrose avec un taux de 90%, puis le rhumatisme avec un taux de 48,33%, et 23,33% qui ont une dépression, ensuite un taux de 6,66% respiratoire et un taux de 3,33% pour ce que ont des épuisement professionnels et asthmatique, cette dernière liée au TMS dans le travail qui et sont pas expose aux maladies professionnels présente par un taux de 0%.

D'après ce tableau ci-dessus, la majorité des chauffeurs de transport de marchandises de l'entreprise EPB, considèrent que la sciatique et l'arthrose sont les pathologies les plus fréquentes durant leur carrière professionnelle, ces maladies peuvent être en relation avec l'humidité et la mauvaise posture.

Les autres maladies comme la dépression et l'épuisement professionnel sont le résultat d'exposition à des contraintes mentales selon Montreuil ELODIE « *les troubles psychosociaux (burn-out, violence, souffrance au travail) apparaissent lorsque il y a un déséquilibre dans le système constitué par L'individu et son environnement de travail [...]* la notion des risques doit s'entendre comme la probabilité d'apparition du trouble psychosocial ayant pour origine de l'environnement professionnel ».¹⁰

D'après les déclarations de nos enquêtés, il existerait d'autres maladies au sein de l'entreprise EPB, comme le TMS, rhumatisme, asthmatique, qui sont liées à la mauvaise posture dans l'organisation de travail.

Tableau n°11 : la corrélation entre épuisement professionnels (burn-out) et les conditions de travail :

Condition burn-out	Bonne		Mauvaise		Total	
	F	%	F	%	F	%
Oui	38	92.68	03	07,31	19	100
Non	17	89.47	02	10,52	41	100
Total	55	91,66	05	8,33	60	100

Source : notre enquête

D'après ce tableau ci-dessus nous avons constaté que les chauffeurs avec un taux 91,66% affirment que les conditions de travail au sein de l'entreprise EPB, sont bonnes malgré l'existence de l'épuisement professionnel. A l'inverse de 8,33% qui disent que les conditions de travail sont mauvaises.

À travers ces données, nous avons remarqué que les chauffeurs de transport à l'EPB sont épuisés malgré que les conditions de travail sont bonnes, cela s'explique par le

¹⁰ Elodie MONTREUIL, *prévenir les risques psychosociaux*, Edition, Dunod, Paris, 2011, P07.

fait que l'épuisement peut être engendré par la charge familiale, les nombres d'enfants, la charge de travail qui dépasse leur capacité introduite par des troubles de sommeil.

D'après Elisabeth GREBOT, « le burn-out est une dépression dont les causes sont liées au travail, qu'il s'agisse des conditions de travail ou des difficultés relationnelles. Parce que les causes sont organisationnelles, cette situation doit être prise en compte dans le cadre du travail, même si elle nécessite parfois d'être étendue à une prise en charge psychothérapeutique des effets individuels ». ¹¹

Selon CROCQ Louis « La réaction immédiate, biologique, physiologique d'alarme, de mobilisation et de défense de l'individu face à une agression ou à une menace. C'est une réaction éphémère qu'est utile, permettant de faire un choix de façon adapté à la situation ». ¹²

Tableau n°12: la corrélation entre les maladies et les causes :

Les causes de ces maladies Maladies	Mauvais posture		Humidité		Total	
	F	%	F	%	F	%
Dépression	12	85,71	02	14,28	14	100
Arthrose	40	74,07	14	25,92	54	100
Sciatique	39	68,42	18	31,57	57	100
Total	91	72,80	34	27,20	125	100

Source : notre enquête

À travers ce tableau ci-dessous nous a permis de voir clairement les causes des maladies fréquentes chez les chauffeurs transport marchandises au sein de l'entreprise

¹¹ Elisabeth GREBOT, *stress et burn-out au travail, identifier, prévenir, guérir*, Edition d'organisation, Eyrolles, 2008, P.105.

¹² Louis CROCQ, *Les traumatismes psychiques de guerre*, Edition Odile Jacob, Paris, 1999, p422.

portuaire, le taux le plus élevé est celui des mauvaises postures avec taux de 72,80%, suivi par l'humidité avec un taux de 27,20%.

D'après ce tableau, nous pouvons constater que les causes qui reviennent plus souvent sont les mauvaises postures qui entraînent des dépressions, la sciatique et arthroses.

Il en ressort que les chauffeurs sont conscients des risques liés à leur activité et des conséquences qui en découlent.

Et enfin, nous terminerons avec l'humidité qui est une cause fréquente car l'activité de transport marchandise se déroule d'une zone à l'autre, à l'intérieur des camions et dans les villes trop humides.

Tableau n°13 : La corrélation entre Arthrose et Age.

Arthrose âge	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
30-40	18	31,57	02	66,66	20	100
41-50	22	38,59	01	33,33	23	100
51-60	16	28,07	-	00	16	100
61- plus	01	01,75	-	00	01	100
Total	57	95	03	5	60	100

Source : notre enquête

D'après ce tableau, nous remarquons que les maladies les plus fréquentes chez les chauffeurs de transport sont regroupées comme suit : un taux de 95% qui disent que sont touché par arthrose, suivi par 5% de ceux qui sont pas de cette maladies .

Les catégories les plus touchées par la maladie arthrose, sont celles qui sont entre [41-50] ans avec un taux de 38,59 % suivi par la catégorie de [30-40] ans avec un taux de 31,57%, ensuite celle de [51-60] ans avec un taux de 28,07% et enfin celle de catégorie 60 et plus avec un taux de 1,75%.

Par contre il y a des chauffeurs qui ne sont pas touchés par cette maladie, sont celles sont entre [30-40]ans avec un taux de 66,66%, suivi par la catégorie de [41-50]ans avec un taux de 33,33%, ensuite la catégorie de [51-60]ans et [60et plus]ans avec un taux de 00%.

On peut dire que l'entreprise portuaire de Bejaia dispose des bonnes conditions de travail d'après les résultats des enquêtes, pour une amélioration dans le milieu de travail. Il faut que l'entreprise dispose de procédure de gestion de risques une optimiser les espaces de travail, organiser des séances avec les chauffeurs de transport marchandise et avoir des bonnes conditions de travail et ergonomique dans l'environnement de travail. « *L'arthrose est une maladie chronique altérant le cartilage et les tissus adjacent. Elle se caractérise par des douleurs, une raideur et une perte fonctionnelle* ». ¹³

Conclusion :

Dans ce chapitre, nous avons constaté que plusieurs chauffeurs ont été touchés par les maladies professionnelles, ensuite nous avons constaté que ces maladies qui reviennent plus souvent sont dues aux mauvaises postures, humidité, la majorité des enquêtés disent qu'ils ne sont pas en adéquation avec les risques et les accidents, et ne sont pas confortables dans l'exécution de la tâche.

Section IV: Les accidents de travail des chauffeurs de transport de transport de marchandises

Introduction

Dans ce chapitre, nous allons analyser l'ensemble des informations recueillies sur le terrain à travers des tableaux simples et des tableaux croisés, en vue d'interpréter les résultats de l'enquête et de déterminer la réalité des principaux facteurs des accidents de travail au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia.

¹³ URL, <https://www.msmanuals.com/fr/accueil/troubles-osseux-articulaires-et-musculaires/maladies-articulaires/arthrose>, consulté le 06/07/2021 à 14h.

Nous avons reparti l'ensemble des enquêtés selon les caractéristiques suivantes :

Tableau n°14: la répartition des enquêtes selon victime d'accidents de travail :

Victime d'accidents de travail	Effectifs	Pourcentage
Oui	08	13,33
Non	52	86,66
Total	60	100

Source : notre enquête

En se basant sur les données qu'offre ce tableau, nous pouvons dire que plusieurs ouvriers n'ont jamais été victimes d'accidents de travail avec un pourcentage de 86,66%, par contre 13,33%, ont été victimes des accidents de travail.

Par apport à ces résultats recueillis, on constate que les accidents de travail au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia ont une fréquence un peu élevée vu le nombre des chauffeurs de transport marchandises touchés par les accidents. Cela renvoie aux facteurs techniques tels que le matériel et le facteur humain tel que la négligence des salariés au moment du travail. Enfin, le facteur organisationnel.

À cet effet, nous pouvons justifier que les moyens mis à la disposition des travailleurs sont favorables ce qui est dû à la bonne politique de gestion du personnel. Pour arriver à cette bonne politique, l'entreprise a mis des règles à respecter gants, casques, les chausseurs de sécurité,...etc. Donc on peut dire que l'expérience professionnelle joue un rôle important pour la diminution des taux de l'accident de travail dans les entreprises. « *L'accident est le résultat d'une situation de travail qui se dégrade progressivement, par sorte d'évolution naturelle* »¹⁴

¹⁴ Annie THEBOUT-MONY, *le travail peut nuire gravement à votre santé*, Edition, La découverte, Paris, 2007.

Tableau 15: la corrélation entre l'âge et victimes d'accident de travail :

Victime d'un accident Age	oui		non		Total	
	F	%	F	%	F	%
[30-40]	2	10%	18	90	20	100%
[41-50]	3	13,04%	20	86,95%	23	100%
[51-60]	3	17,64%	13	81,25%	16	100%
[61 et plus]	-	0%	01	100%	01	100%
Totale	06	10%	54	90%	60	100%

Source : notre enquête

D'après notre enquête, nous constatant que, les victimes d'accidents de travail selon âge chez les chauffeurs de transport marchandises sont se résument en générale comme suit : on a une majorité qui disent non il y'a pas de victime d'un accident avec un taux de 90%, suivi par la minorité avec un taux de 10%.

On peut justifier, que la majorité catégories d'âge disent que, il y'pas des victimes d'un accident c'est la catégorie de 61 et plus avec un taux de 100% suivi par la catégorie 51ans-60ans qui disent qu'il y'a des victimes avec un taux de 17,64%

On peut justifier que la direction d'aconage a mené à réduire le taux de victimes d'accidents par des affiches derrière la remorque avec un numéro de téléphone de son responsable en cas d'accès de vitesse afin que le responsable contacte le chauffeur pour s'arrêter et éviter les dégâts humains et matériels, on peut aussi relier à l'épuisement la cause de la charge de travail, le conducteur doit passer par le médecine de travail pour donner la vue de conducteur.

On conclut selon l'OMS « *La fatigue ou la somnolence peuvent associés à divers facteurs* ». ¹⁵

Selon l'OMS « *l'accès de vitesse* » lorsqu'un véhicule roule au-dessus de la limite de vitesse applicable. Un véhicule roule à une vitesse inappropriée, lorsque sa vitesse Ne correspond pas à l'état de la route et aux conditions de la circulation. Les études montrent qu'il entre la vitesse et les accidents ». ¹⁶

Tableau n°16 : la répartition des enquêtes selon exposée aux accidents de travail :

Exposée aux accidents de travail	Effectifs	Pourcentage
Rarement	41	68,33
Par fois	19	31,66
Souvent	-	00
Total	60	100

Source : notre enquête

Le tableau ci-dessus représente de répartition de notre échantillon selon exposition aux accidents de travail. Dans ce tableau observe, que la tendance général observé est un taux de 68,33% qui représente des enquêtes sont rarement expose aux accidents de travail, suivi par un taux de 31,66% représente parfois le reste des enquêtes qui ne sont pas expose aux accidents de travail.

D'après l'analyse de ce tableau ci-dessus nous avons constaté que la majorité des chauffeurs de marchandises ont subi à des accidents de travail mais pas graves. Les chauffeurs disent que la majorité de ces accidents sont des blessures et fractures au niveau des parties de corps causés par les transporteurs marchandises, cela s'explique par rapport aux tâches occupées au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia.

¹⁵ OMS, « *Rapport mondial sur la prévention des traumatisme dus aux accident de la circulation* », Genève, 2004 p.81

¹⁶ Ibid, P81.

Tableau n° 17: la corrélation entre expose aux accidents de travail et l'âge :

Exposée aux Accidents de Travail Age	Rarement		Parfois		Total	
	F	%	F	%'	F	%
[30-40]	10	52,63	09	47,36	19	100%
[41-50]	17	73,91	06	26,08	23	100%
[51-60]	13	76,47	04	23,52	17	100%
[61 et plus]	01	100	-	00	01	100%
Total	41	68,33	19	31,66	60	100%

Source : notre enquête

D'après ce tableau ci-dessus nous constatons que nos enquêtés la majorité déclare que sont rarement exposés aux accidents de travail avec un taux de 68,33%, suivi par un taux de 31,66% affirment que sont parfois exposés aux accidents de travail dans leur entreprise EPB.

On peut justifier cela par les catégories d'âge qui la majorité qui dit qu'il y a rarement qui sont exposés aux accidents de travail c'est la catégorie de 61 et plus avec un taux de 100% suivi par la catégorie de 51 ans et 60 ans qui disent aussi qu'il y a rarement

qui sont exposé aux accidents, ensuite par la catégorie 41 ans et 50 ans avec un taux de 73,91% et enfin la catégorie de 30 ans et 40 ans avec un taux de 52,63%.

On peut justifier que l'entreprise portuaire de Bejaia dispose des moyens de prévention mais cela laisse chauffeurs de marchandise exposés aux accidents de travail.

Tableau n°18: la répartition des enquêtes selon les motifs d'un accident :

Motifs des accidents de travail	Effectifs	Pourcentage
Portable	53	98,33
Fracture	45	75
Négligence	57	95
Chute	42	70
Total	60	100

Source : notre enquête

À travers ce tableau ci-dessus, on constate que la majorité des accidents de travail au sein de l'entreprise EPB sont dus, avec un pourcentage de 95% renvoient à la négligence, suivi par un taux de 98,33% qui sont répondu par le portable, ensuite un taux de 75% qui sont répondu par la fracture, enfin un taux de 70% qui ont répondu par la chute.

On déduit que la majorité des accidents de travail dans cette entreprise EPB sont caractérisés par la négligence, le portable et les fractures qui s'expliquent par le manque de précautions et de l'inattention des chauffeurs.

Tableau n°19: la répartition des enquêtés selon les principaux facteurs d'accident de travail :

Les principaux facteurs	Effectifs	Pourcentage
Humaines	43	71,66
Technique	17	28,33
Total	60	100

Source : notre enquête

D'après les données collectées dans ce tableau qui nous montrent les facteurs qui déterminent les accidents de travail au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia, nous avons constaté, que 71,66% des chauffeurs déclarés que la majorité des accidents de travail sont des facteurs humains, suivi avec un taux de 28,33% des chauffeurs confirment que les accidents de travail sont l'origine, de facteurs techniques.

Ces résultats nous montrent que, les facteurs des accidents de travail diffèrent d'un chauffeur à l'autre mais l'effectif le plus élevé et celui qui est le facteur humain, ceci peut être traduit par, la négligence pendant la conduite, non respecter le Code de la route, les maladies, telles que la dépression, l'épuisement professionnel etc. Ces facteurs restent la source des accidents de travail chez les chauffeurs de transport marchandises.

Selon Alain LANCRY « ce qui relève de facteurs humains, qui a toujours été au centre des préoccupations de l'ergonomie ».¹⁷

¹⁷ Alain LANCRY, *priorité aux facteurs humains*, Edition, presses, université de France, 2016. P40.

Tableau n°20: la réparation des enquêtes selon les plus exposé aux accidents de travail :

Les plus exposé aux accidents	Effectifs	Pourcentage
Les jeunes	07	11,66
Les plus âgés	53	80,33
Total	60	100

Source : notre enquête

D'après le tableau ci- dessus qui touché les accidents, on trouve une tendance de 80,33%, de nous enquêter est les plus âgés qui sont exposé aux accidents de travail, par contre un taux de 11,66%, de nos enquêtes qui sont des jeunes.

On trouve que dans l'entreprise EPB que les personne plus âgées sont la plus fréquente aux risques dans l'environnement de travail, et cela revienne à la charge de travail et les conditions climatiques nuisibles, la négligence au travail vues leur états de santé.

Tableau n°21: Répartition des enquêté selon le nombre de victime d'un chute :

Victime d'une chute	Effectifs	Pourcentage
Oui	42	70%
Non	18	30%
Total	60	100%

Source : notre enquête

Les résultats de ce tableau nous montrent que la majorité de la population enquêtée de l'entreprise portuaire de Bejaia, ils ont été victimes d'une chute de travail avec un pourcentage très élevé soit 70%, par contre 30%, n'a pas été victimes d'une chute de travail.

D'après les données recueillies, on constate que les accidents de chut travaillent au sein de l'entreprise EPB et particulièrement chez les chauffeurs de transport marchandises sont faiblement représentés, et cela grâce aux mesures de sécurité de l'entreprise telles

que : (la prévention, la sensibilisation, la formation, une fois par année) et la vigilance des chauffeurs. C'est ce qu'on appelle la gestion collective des risques professionnels et des accidents de travail. À cet effet l'organisation internationale du travail considère que la gestion de risque est une stratégie qui implique les deux acteurs employeurs et travailleurs. « *La participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle à l'élaboration de politiques et de programmes nationaux pour la prévention des maladies professionnelles. Les employeurs ont l'obligation de prévenir les maladies professionnelles en prenant des mesures de prévention et de protection passant par l'évaluation et la maîtrise des risques au travail. Cadres, agents de maîtrise, travailleurs, délégués en charge de la sécurité et de la santé, syndicats, tous ces acteurs ont un rôle important à jouer en pratiquant le dialogue social et la participation. Le fait d'inclure des clauses relatives à la sécurité au travail dans les conventions collectives permet également d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail. Les travailleurs et leurs organisations ont le droit de participer à tous les niveaux à la formulation, la supervision et la mise en œuvre des politiques et des programmes de prévention.* ». ¹⁸

Tableau n°22 : la corrélation entre l'exposition aux accidents de travail et la formation bénéficiée :

Formation Exposé aux accidents de travail	oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Rarement	40	97,56%	01	2,43%	41	100
Par fois	03	15,78%	16	84,21%	19	100
Total	43	71,66%	17	28,33%	60	100

Source : notre enquête

¹⁸ La prévention des maladies professionnelles, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, PDF, Copyright © Organisation internationale du Travail 2013, p.11 consulté le 27/06/2021 à 12h.

D'après ce tableau ci- dessus on remarque que la majorité des chauffeurs de transport marchandises ils ont bénéficié d'une formation car le taux signalé est de 71,66%, en contraire avec ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation avec un taux de 28,33%.

Donc les chauffeurs qui ont bénéficié d'une formation sont les chauffeurs qui sont rarement expose aux accidents de travail avec un taux de 97,56%, suivi par un taux de 15,78% qui sont Parfois expose aux accidents.

Par contre les chauffeurs qui n'ont pas bénéficié d'une formation sont les chauffeurs qui sont Parfois exposés aux accidents de travail avec un taux de 84,21%, suivis avec un taux de 2,43% qui sont rarement exposés aux accidents.

On ce qui concerne la formation au sein de l'entreprise EPB les enquêtés disent que la formation leur permet d'acquérir le savoir et le savoir-faire afin d'assurer l'adoption immédiate en les rendant plus performant à leur tâche de travail, tenu notamment des changements des techniques et des conditions de travail avec l'acquisition de nouvelles qualifications. Ainsi afin de prévenir les accidents de travail pour l'entreprise elle-même et pour ses salariés.

Ceci s'explique par la politique de l'entreprise EPB qui favorise la formation de certains chauffeurs de transport marchandises, par rapport aux d'autres fonctions pour réduire les accidents de travail :

De ce fait, l'entreprise fait de son mieux pour la contribution et la satisfaction de ses chauffeurs afin de prévenir et de réduire les accidents de travail

1. Ces postes exigent une formation professionnelle en matière d'hygiène et sécurité.
2. L'entreprise offre des avantages pour les anciens.
3. la dotation en équipements de protection individuelle.

On conclut que ce n'est pas les formations qui mène à l'apparition des accidents de travail mais plutôt facteur humain.

Tableau n°23: la corrélation entre les moyens de protections et la chute d'accident de travail :

chute d'accidents de travail EPI	Oui		Non		Total	
	F	%	F	%	F	%
Chausseurs de sécurité	10	76,92	03	23,07	13	100
casque	25	75,75	08	24,24	33	100
Boite outils	07	50	07	50	14	100
Total	42	70	18	30	60	100

Source : notre enquête

À la lumière de ce données, nous pouvons déduire que les équipements de protection individuelle (EPI) par rapport au chute d'un accident de travail ceci 70%, des enquêtes sont une chute d'un accident au travail, par rapport à ceux qui ne sont pas cette chute se représente avec un taux de 30%.

On remarque que 76,92% des chausseurs de sécurité disent que la chute des accidents de travail a un rôle important sur la réduction de taux de risques professionnels, contre un taux de 23,07% qui disent le contraire, suivi par un taux de 75% qui est le casque, contre un taux de 24,24% qui disent le contraire, enfin les boîtes outils qui marquent un taux de 50% déclarant que l'entreprise EPB a aidé les chauffeurs à réduire le taux de chutes, contre de 50% qui disent le contraire.

D'après l'observation de ce tableau nous constatons que les chauffeurs ont donné une importance à l'équipement, nous avons compris que l'équipement de protection individuelle et les moyens techniques fournis par l'entreprise en matière de sécurité de ses chauffeurs, comme les tenues, casques, chausseurs de sécurité, des boîtes outils.

Malgré que l'entreprise EPB, à fournir tous les moyens de protection pour préserver la santé des salariés, on trouve que la majorité des chauffeurs, n'ont aucun pour respect les mesures de sécurité comme la chute.

Selon Alain GARRIGOU, « *les équipements de protection individuelle « EPI » sont des dispositifs portés ou tenus, tels que les casques, masques de protection respiratoire ou de soudage, gants... destinés à protéger le porteur d'un ou de plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité.* »¹⁹

Conclusion :

De plus, les accidents qui revient le plus souvent sont dus à la négligence dans la conduite.

¹⁹, Alain GARRIGOU, et Patricia Le FRIOUS, *Les équipements individuels*, Edition, La Découverte, 2015, 500

III- Vérification les hypothèses :

Notre étude traite les conditions de travail et les maladies professionnelles des chauffeurs de transport de marchandises au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia(EPB). Après la phase de recueillir des informations, l'analyse et interprétation des données, nous avons procédé à la vérification des hypothèses émises au début de notre étude, selon les résultats obtenu sur le terrain :

Vérification la première hypothèse :

On veut savoir si les bonnes conditions de travail peuvent mener des maladies professionnelles chez les chauffeurs de transport de marchandises de l'EPB :

Tout d'abord, concernant la nature des conditions de travail, nous avons constaté que la plupart des chauffeurs dise que les conditions de travail au sein de l'entreprise portuaire de Bejaia sont bonnes, comme indiqué dans le tableau numéro 06.

Cette entreprise offre des bonnes conditions nécessaires et adéquates pour l'exécution et d'accomplissement leurs tâches, ce qui rend le travail léger et bon.

Ce qui est concerne, les maladies professionnelles des chauffeurs de transport de marchandises on déduite que la majorité des chauffeurs sont dus à des pathologies comme : la sciatique 95%, le rhumatisme 48,33%, et arthrose 90%. Et d'après les déclarations des chauffeurs, d'autres maladies qui influent sur la santé ders chauffeurs sont la fatigue maux de tête Comme indiquer le tableau N°11.

D'après les résultats et les informations recueillies, on constate que les maladies les plus fréquentes sont liées à (l'humidité 27,20%, et les mauvaises postures 72,80% et les horaires atypiques 80%), revient aux conditions climatiques.

Malgré les conditions de travail sont favorables, mais on trouve toujours des chauffeurs souffrent des maladies professionnelles comme la sciatique et le rhumatisme...etc.

Selon ces résultats, nous pouvons dire que notre hypothèse « *Les conditions de travail des chauffeurs de transport à l'entreprise (EPB) mènent l'apparition les maladies professionnelles* » est infirmée.

Vérification la deuxième hypothèse :

L'entreprise(EPB) fait des efforts pour améliorer les bonnes conditions de travail pour faciliter l'exercice des tâches aux salariés 90% comme le montre le tableau N°06.

70% des chauffeurs de transport de marchandises sont bénéficiés de formations en matière d'hygiène et de sécurité au travail, comme l'indique le tableau N°10.

Nous avons constaté que la majorité des enquêtés sont dotés de matériels nécessaires tels que, le casque, les gants, chaussures de sécurités et gilets, indiquer le tableau N° 08.

D'après nos résultats sur les conditions de travail sont bonnes, et malgré les moyens mis en place par l'entreprise pour réduire les risques, mais ils ont exposé à des accidents de travail. Cela indique le tableau N° 18.

D'après les résultats et les informations recueillies, on constate que les accidents qui touchent les chauffeurs sont liés au facteur humain, le tableau N°20.

Malgré les conditions de travail sont adéquates, mais les chauffeurs de transport de marchandises sont exposés à des accidents dus aux chutes, voir tableau le N° 23.

On déduit que ne sont pas les conditions de travail qui mènent l'apparition des accidents de travail, mais ce sont les chauffeurs eux-mêmes.

À partir de l'analyse des données collectées, nous pouvons dire que la deuxième hypothèse savoir : « les conditions de travail des chauffeurs de transport à l'entreprise(EPB) mènent l'apparition des accidents de travail » est infirmés.

Nous avons pu déduire que les conditions de travail sont l'un des facteurs très importants dans la réduction des taux de risques (accidents de travail et les maladies professionnelles), car les bonnes conditions de travail dans une entreprise aident les chauffeurs à connaître tous les risques pour éviter de commettre des erreurs qui laissent apparaître des accidents.

Conclusion

Générale

Conclusion générale :

Les bonnes conditions de travail apparaissent indispensables dans toute entreprise. Elles sont même devenues un enjeu politique majeur, notamment parce qu'elles contribuent d'une manière directe à la qualité du travail, ainsi que la qualité de vie des salariés, qui œuvrent pour « la santé », la performance et la compétitivité de leurs entreprises. Les conditions de travail peuvent aussi être néfaste et provoquer des risques professionnels pour certains salariés.

Nos analyses et les résultats de notre enquête nous ont permis de comprendre que le phénomène de risques professionnels existe chez la population des chauffeurs de transport marchandises de l'EPB. Nous avons infirmé que les conditions de travail mènent à l'apparition des risques professionnels (maladies professionnelles, accident de travail).

Quoique, les mesures de prévention mises en œuvre par l'entreprise pour la réduction des risques professionnels et ce par la mise en place de l'entreprise de l'ensemble des dispositifs à savoir aux chauffeurs et les moyens de protection propice et convenable, cela n'empêche que la majorité de ces salariés soient exposés aux accidents de travail et maladies professionnelles.

Durant notre recherche on a réalisé que les chauffeurs de transport marchandises de cette entreprise sont exposés à des maladies professionnelles et des accidents de travail, dus à la non compatibilité aux conditions fournies par l'entreprise, en raison de plusieurs facteurs. Ces maladies liées à l'environnement physique tels que, la chaleur, le froid et l'humidité...etc. Ensuite les accidents de travail liés à l'humanité telle que la négligence, chute et portable, qui peuvent provoquer des atteintes à leur état de santé.

En s'inspirant des données du terrain, il en ressort que l'amélioration des conditions de travail et les stages de formation spécialisés de la part de l'entreprise jouent un rôle important sur le degré de prévention et la limitation des risques professionnels.

Dans le but d'une meilleure politique de prévention, et dans l'objectif d'appuyer ces mesures, l'entreprise portuaire EPB programme pour ses salariés des journées de formation et de sensibilisation en matière de prévention des risques professionnels et de la sécurité. Elle a récemment créé de nouveaux postes d'emploi et a recruté des spécialités tels que le médecin de travail et les psychologues, qui ont pour mission d'assurer l'état de

santé (physique et psychique) des salariés. Ils veillent est-ce-que les chauffeurs aient de bonnes conditions de travail et ont mis à leurs disposition le matériel nécessaire, tels que les équipements de protection individuelle, comme les gants, Guillet, casque, adéquats, afin d'être protégé de tous les risques professionnels.

En guise de conclusion, nous pouvons dire que l'entreprise algérienne commence à prendre en considération son capital humain, en matière de qualification et de compétence et leurs conditions de travail afin d'accorder à ses salariés un maximum de rendement et aboutir aux objectifs visés.

***La liste
Bibliographique***

La liste bibliographique :

I- Les ouvrages :

- 1- ALIS DAVID et al, GRH, *une approche internationale*, 3^{ème} Edition, Boeck, paris, 2011, P644
- 2- HARLAY DAVID Alain, *Accident du travail et maladies professionnelles*, 3^{ème} Edition, Masson, Paris, 1998.
- 3- AMADIEU Jean François, *Organisation et travail, coopération, conflit et marchandage*. Edition Vuibert, Paris, 1993.
- 4- BAILLES et autres, *Dictionnaire économique et sociaux contemporaine*, Edition, Foucher, paris 1996.
- 5- BARTHE Béatrice, et al, *Travailler en horaires atypiques*, Pierre Falzon, Edition.
- 6- BENOIT Gauthier, *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données*, Edition, 3^{ème} Québec, 2003.
- 7- BERNAUD Claude-Alain et al, *Introduction à l'hygiène du travail*, Edition institut universitaire Romand, paris, 2007.
- 8- BERNARD Jean-Luc et Lemoine CLAUDE, *traité de psychologie de travail et des organisations*, Edition Dunod, Paris, 2003.
- 9- BERTHET Michel et Marie GAUTIER-ANNE, *Agir sur l'exposition aux risques professionnels*, Edition, liaisons, Pais, 2000.
- 10- BOURNARDE Christin, GRIGOR Nicolas, MINARD Jean-Yves, et ROUSSIAU(Nicols), *psychologie sociale Appliqué, Emploi, Travail et Ressources Humaines*, paris, 2004.
- 11- BRUNO Alain, *Dictionnaire d'économie des sciences social*, ELLIPSES, paris, 2005, p18.
- 12- BUHL Michel et ANGELO Castellita, *Accident de travail, maladies professionnels*, 2^{ème} Edition, Delmas, 2004.
- 13- CHAMPY Philippe et al, *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et la formation*, 2^{ème} Edition, Nathan, Paris, 2002.
- 14- CITEAU Jean-Pierre, *gestion des ressources humaines*, 2^{ème} Edition, Armond Colin, Paris, 1997.
- 15- COLOBERT Marie, *Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapé*, Edition Dunod, Paris, 2003.
- 16- CORREARD Isabelle et al, *sécurité, hygiène et risque professionnels*, Edition, Dunod, paris, 2011
- 17- COTE Marcel, *la gestion des ressources humaine*, Edition Guérin, Paris, 1975.

- 18- CÔTE Jean, *réaliser son mémoire ou sa thèse*, presses de l'université du Québec, Canada, 2008.
- 19- DEPELTEAU François, *la démarche d'une recherche en sciences humaines*, Edition de Book, canada, 2000.
- 20- DESERABLE F et al, *Réglementation Française ET Européenne*, sous la direction, Pierre HARICHAUX et Jean-Pierre LIBERT, *Ergonomie et prévention des risques professionnels*, Tome 3 spécificités de certaines conditions et prévention générale, Edition CHORON, Pais, 2005.
- 21- DORIATH Brigitte, *Les intégrales livres communication de gestion des ressources humaines*, Sous la Direction.
- 22- DUNONT Alain, *santé et sécurité au travail et fonction publique*, Edition Masson, paris 2000.
- 23- Elodie MONTREUIL, *prévenir les risques psychosociaux*, Edition, Dunod, Paris, 2011, P07
- 24- FALZON Pierre, *Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie*, sou la direction de Pierre Falzon, *Ergonomie*, Editions Puf, 1er Edition, Paris 2004.
- 25- FERRAND Sandrine, «*les accidents de la route*». 4^{eme} Edition, Gereso.
- 26- FERREOLS Gilles et al, *Dictionnaire de sociologie*, Armand Colin, Masson, Paris, 1995.
- 27- GARRIGOU Alain, et Patricia Le FRIOUS, *Les équipements individuels*, Edition, La Découverte, 2015.
- 28- et al, «*Etude sur les conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec* », l'institut de recherche Robert-Sauve en santé et sécurité de travail, 2006, Montréal Québec.
- 29- GET Fisher. al, *psychologie de la santé et environnement, facteurs de risque et prévention*, Edition DUNOD, paris, 2009.
- 30- GOGUELIN Pierre, *la prévention des risques*, 1^{er} Edition, France, Paris, 1996.
- 31- GORDON Mace, *guide d'élaboration d'un projet de recherche*, Québec, les presses de l'université Laval, 1988.
- 32- GRAVEL Robert, *Guide méthodologique de la recherche*, Edition Presses de l'Université du Québec, 1978.
- 33- GRAWITZ Madeline, *lexique des sciences sociales*, Édition Dalloz.2000.
- 34- GREBOT Elisabet, *stress et brun-out au travail, identifier, prévenir, guérir*, Edition d'organisation, Eyrolles, 2008.

- 35- GRERARD Dion, *dictionnaire Canadien des relations du travail*, 2^{ème} Edition LAVAL Québec, 1986.
- 36- HARICHAUX Pierre et LIBERT Jean-Pierre, *ergonomie et prévention des risques professionnels*, Edition Chiron, paris, 2003.
- 37- JULY Jean-Pierre, *Evaluer les risques professionnels*, Edition, AFNOR, Paris, 2003.
- 38- KAYSER Véronique et al, *Analyser les conditions du travail*, Editions ESF, L'entreprise Moderne et Les Librairies Techniques, 1982.
- 39- LANANE Massika, « *l'apport des sciences sociales à la santé* », Edition Houma, Alger, 2015.
- 40- LANCRY Alain, *priorité aux facteurs humains*, Edition, presses, université de France, 2016.
- 41- LEGERON Patrick, *le stress au travail*, Edition Odile Jacob, paris, 2015, p 182.
- 42- LETHIELLEUX Laetitia, *l'Essentiel de la gestion des ressources humaines*, 5^{ème} Edition Lextenso Edition, 2011.
- 43- LOUBET Jean-Louis, *initiation aux méthodes des sciences sociales*, Edition L'Harmattan, paris, 2000.
- 44- LOUCHER Claud, *introduction à la psychologie du Travail et des Organisation*, Edition Armand, paris, 2007.
- 45- Louis CROCQ, *Les traumatismes psychique de guerre*, Edition Odile Jacob, Paris, 1999, p422
- 46- MARGOSSIAN Nichan, *Guide pratique des risques professionnels*, Edition Dunod, 2006.
- 47- MARGOSSIAN Nichan, *Risques professionnels*, 2^{ème} Edition, Dunod, Paris, 2003.
- 48- MARGOSSIAN Nichan, *Risque et accidents industriels majeurs*, Edition, Dound, Paris.
- 49- GOLLAC Michel, *Les conditions de travail*, Edition la découverte, Paris, 2007- 2014.
- 50- METAYER Yves et HIRSCH Laurent, *premiers pas dans le management des risques*. Edition AFNOR, 2007.
- 51- PERETTI Jean -Marie Patrick, *Dictionnaire des ressources humaines*, Edition, Verbet.
- 52- PERETTI-WATEL Patrick et MOATTI Jean-Paul, *Le principe de prévention*, Edition de seuil et la république des idées, novembre, 2009.
- 53- PIGANOL Claude, *technique et politiques d'amélioration des conditions de travail*, 1^{er} Edition, entreprise moderne, paris, 1980.
- 54- QUIVY Raymond et Luc Van CAMPENHOUDT, *manuel de recherche en sciences social*, 2^{ème} Edition, Dunod, Paris.
- 55- BOUDON Raymond et al, *dictionnaire de sociologie*, édition Bord, canada, 1994.

- 56- ROUSTANG Guy, *le travail autrement*, Edition Bourdas, 1982.
- 57- SAVARESSE Eric, *méthode des sciences sociales*, Edition Ellipse, paris, 2006.
- 58- SERVANT Dominique, *Le stress au travail*, Edition Elsevier Masson, paris, 2013.
- 59- STANKIEWI François et GEUZE François, *Manager RH, des concepts pour agir*, 1^{re} Edition, Boeck, Belgique, 2007.
- 60- SYLVAIN Giroux et GINETTE Tremblay, *méthodologie des sciences humaines*, 3^{ème} Edition, ERPI, Québec, 2009.
- 61- THEBOUT-MONY Annie, *le travail peut nuire gravement à votre santé*, Edition, La découverte, Paris, 2007.
- 62- VEIL Claude, *Vulnérabilités au travail*, Edition Erès, Paris, 2012.
- 63- VINCENTINI Roger, *Les risques professionnels*, Editions d'organisation, paris, 2004.
- 64- WOLKOWITSCH Maurice, *Géographie des transports*, Edition, Economica, paris, 1982.
- 65- ZARGE Ambroise, *Méthodologie de recherche en science sociale*, L'harmattan, Paris, 2013.

II- Les Articles :

- 1- Afnor groupe, « *management de la santé et de la sécurité au travail* », Edition, Carsat Aquitaine. Consulté le 02/03/2021 à 14h.
- 2- Expert en prévention et en maîtrise des risques, la fonction sécurité, guide pour la gestion de la santé, de la sécurité, de la sûreté et de l'environnement, 2^{ème} Edition, Dunod, 2012.
- 3- Institut national de l'environnement et des risques (iners), les risques professionnels, France, 1999.
- 4- LANANE Massika, « la santé au travail des conducteurs de transport routier » Revue d'études humaines et sociales, université Oran, P553. Consulté 01/07/2021 à 15h.
- 5- Le Décret N°82-298 Du 4 septembre 1982. Universitaires de France, 2004.
- 6- OMS, « *Rapport mondial sur la prévention des traumatisme dus aux accident de la circulation* », Genève, 2004.
- 7- La prévention des maladies professionnelles, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, PDF, Copyright © Organisation internationale du Travail 2013, p.11 consulté le 27/06/2021 à 12h.
- 8- Bilans et Rapport, conditions de travail (conseil d'orientation sur les conditions de travail), paris, 2011, p9. URL, [http:// : www. Bilans et Rapport, 124000258. PDF](http://www.Bilans-et-Rapport-124000258.PDF). Consulté le 15/06/2021 à 15h51

Webographie :

- 1- Karin SARDADVAR et al, *la nouvel Revue du travail*,
<https://journals.openedition.org/nrt/3337#quotation>, consulté le 07/07/2021 à 12h.
- 2- Institut national de la statistique et des études économiques, in,
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2029> , consulté le 28-05-2021 à 11h.
- 3- URL,<https://www.msmanuals.com/fr/accueil/troubles-osseux,-articulaires-et-musculaires/maladies-articulaires/arthrose>, consulté le 06/07/2021 à 14h.
- 4- URL,<https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/formation-continue-a-la-securite>. Consulté le 11-04-2021 à 21h.
- 5- URL, Introduction au risque professionnel, dossier INRS-extrait du site, www.inrs.fr. Consulté le 03/03/2021 à 16h.
- 6- URL,<http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 27/05/2021 à 11h.

Annexes

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Option : sociologie de la santé

Questionnaire de recherche sous le thème :

Les conditions de travail et les risques professionnels des chauffeurs de transport marchandises.

Cas pratique : EPB de Bejaia.

Nous sommes des étudiants en sciences sociales, option sociologie de la santé à l'université Abderrahmane Mira de Bejaia. Nous préparons notre recherche de fin de cycle au sein de votre entreprise, en vue de l'obtention d'un diplôme de Master II option sociologie de la santé. Nous vous prions de bien vouloir nous aider par votre participation, en répondant à nos questions. Ce questionnaire est destiné aux chauffeurs de transport marchandise. L'objectif est de comprendre les conditions de travail ainsi que les risques professionnels auxquels ils font face quotidiennement.

Il nous semble utile de vous rassurer que l'anonymat est garanti, et que les informations de ce présent guide ne seront utilisées que pour des fins purement scientifiques. Pour cette raison, nous vous prions de bien vouloir répondre avec sincérité pour que notre étude atteigne son cadre objectif et scientifique.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation, collaboration et contribution à la réalisation de cette recherche.

Réalisé par :

ALOUACHE Radhia

DJEMAI Djamel

Encadreur :

P^r LANANE Massika

promoteur :

M^r MERADI Lotfi

Annexes N°01 :

I- Les données personnelles :

1- Âge :.....

2- Expériences dans le domaine de travail est ?

De 5 à 10 ans ☐

De 10 ans et plus ☐

3- Situation familiale :

Célibataire ☐

Marié ☐

Divorcé ☐

* Nombre d'enfants :.....

Section I : Les conditions de travail

4- Êtes-vous satisfait de votre salaire mensuel ?

Oui ☐

Non ☐

Justifiez.....

5- Les conditions de travail sont-elles :

Bonnes ☐

Mauvaises ☐

Justifiez.....

6- Avez-vous à votre disposition tous les matériels nécessaires pour effectuer votre travail ?

Les gants ☐

Casque ☐

Tenue ☐

Chaussure de sécurité ☐

Boite à pharmacie ☐

Désinfectant ☐

Gilet de haute visibilité ☐

Boite à outils ☐

Extincteur ☐

Autre.....

7- Avez-vous déjà rencontré des difficultés lors de l'exécution de vos tâches ?

Fatigue ☐

Manque des moyens ☐

stress ☐

Passage de la douane ☐

Manque d'espace stockage ☐

Autres.....

8- Comment jugez-vous la durée de votre travail ?

Très longues ☐

Longue ☐

Moyenne ☐

Courte ☐

9- Avez-vous des horaires atypiques de nuit, week-end dans votre trajet ?

Oui ☐

Non ☐

Si oui justifiez.....

10- Bénéficiez-vous des repos dans la semaine ?

Oui ☐

Non ☐

Quand.....

11- Y a-t-il un système de rotation des équipes :

Oui ☐

Non ☐

Justifiez.....

12- Selon vous, est-ce que les horaires de nuit vous conviennent-elles?

Oui ☐

Non ☐

Dans les deux cas, expliquez

pourquoi ?.....

13-Quelle est votre relation avec les responsables hiérarchiques ?

Bonne ☐

Moyenne ☐

Mauvais ☐

Justifiez :

14- Votre santé mentale ainsi que votre sécurité psychologique sont-elles une priorité explicite dans la politique de l'EPB ?

Oui ☐

Non ☐

15- vous arrive-t-il de vous sentir épuisé moralement (burn-out) et ne pas pouvoir venir travailler ?

Oui ☐

Non ☐

Comment se traduit-il cet épuisement ?

Dormir sur le volons ☐

Consommation de café ☐

Manque de sommeil ☐

Symptômes psychosomatiques ☐

16- Avez-vous bénéficié des formations de sécurité routière ?

Oui ☐

Non ☐

Si oui, les quelle est-ce : Les risques de métier ☐

Le code de route ☐

Prévention de risque ☐

EPI ☐

Section II : les risques professionnels

A- Les maladies professionnelles :

17- À votre avis quelles sont les maladies les plus fréquentes chez les chauffeurs ?

Dépression ☐

Respiratoire ☐

TMS ☐

Arthrose ☐

Rhumatisme ☐

Asthmatique ☐

La sciatique ☐

Épuisement professionnel ☐

Autres maladies :

18- Quelles sont les causes ?

Des mauvaises postures ☐

L'humidité ☐

Autres.....

19- Pensez-vous que votre travail influe-t-il sur votre santé ?

Oui ☐

Non ☐

Comment est-ce passe? Fatigue ☐

Mal des yeux ☐

Trouble de sommeil ☐

Maux de tête ☐

20- Avez-vous déjà refusé des tâches pour préserver votre santé ?

Oui ☐

Non ☐

Si, oui lesquelles ?.....

Si, non pourquoi ?.....

21- Pensez-vous que les produits dangereux peuvent influencer votre santé ?

Oui ☐

Non ☐

B – Les accidents de travail :

22- Avez-vous été victime d'un accident du travail :

Oui ☐

Non ☐

Si oui, justifiez.....

23- Êtes-vous exposé aux accidents de travail :

Rarement ☐

Par fois ☐

Souvent ☐

24- Selon vous, les accidents de travail sont-ils dus au ?

Manque de formation ☐

Portable ☐

Fracture ☐

Non-dotation d'équipement de travail ☐

Négligence ☐

Camion n'est pas solide ☐

Condition climatiques ☐

Bruit ☐

Chute ☐

Incendies ☐

Autres accidents.....

25- Selon vous, quels sont les principaux facteurs des accidents de travail ?

Humain ☐

Technique ☐

26- À votre avis, quels types des risques rencontrés lors de l'exécution de votre activité professionnelle

Mortel ☐

Dangereux ☐

Moins dangereux ☐

Pas du tout ☐

27- Êtes-vous exposé à des risques d'agressions ?

Oui ☐

Non ☐

Si oui, justifiez.....

28- Quelles sont les causes de cet accident ?.....

29- Selon vous qui sont les plus exposés aux accidents :

Les jeunes ☐

Les plus âgés ☐

30- Es ce le matériel sur lequel travaillez-vous cause des problèmes ?

Oui ☐

Non ☐

31- Que suggérez-vous pour améliorer vous outille de travail pour réduire les accidents de route?

Oui ☐

Non ☐

Si oui, pouvez-vous indiquer l'utilité de ces outils :

Lacement des nouvelles applications géolocalisations ☐

Contacter avec le chauffeur (audio-visuel) ☐

Créer des camions hybrides ☐

Merci votre attention.

Annexes N° 02

Photo n° 01



Source : enquête

photo n° 02



Source : enquête

Photo n°03



Source : enquête

Photo n°04



Source : enquête

Photo n°05



Source : enquête

Photo n°06



Source : enquête

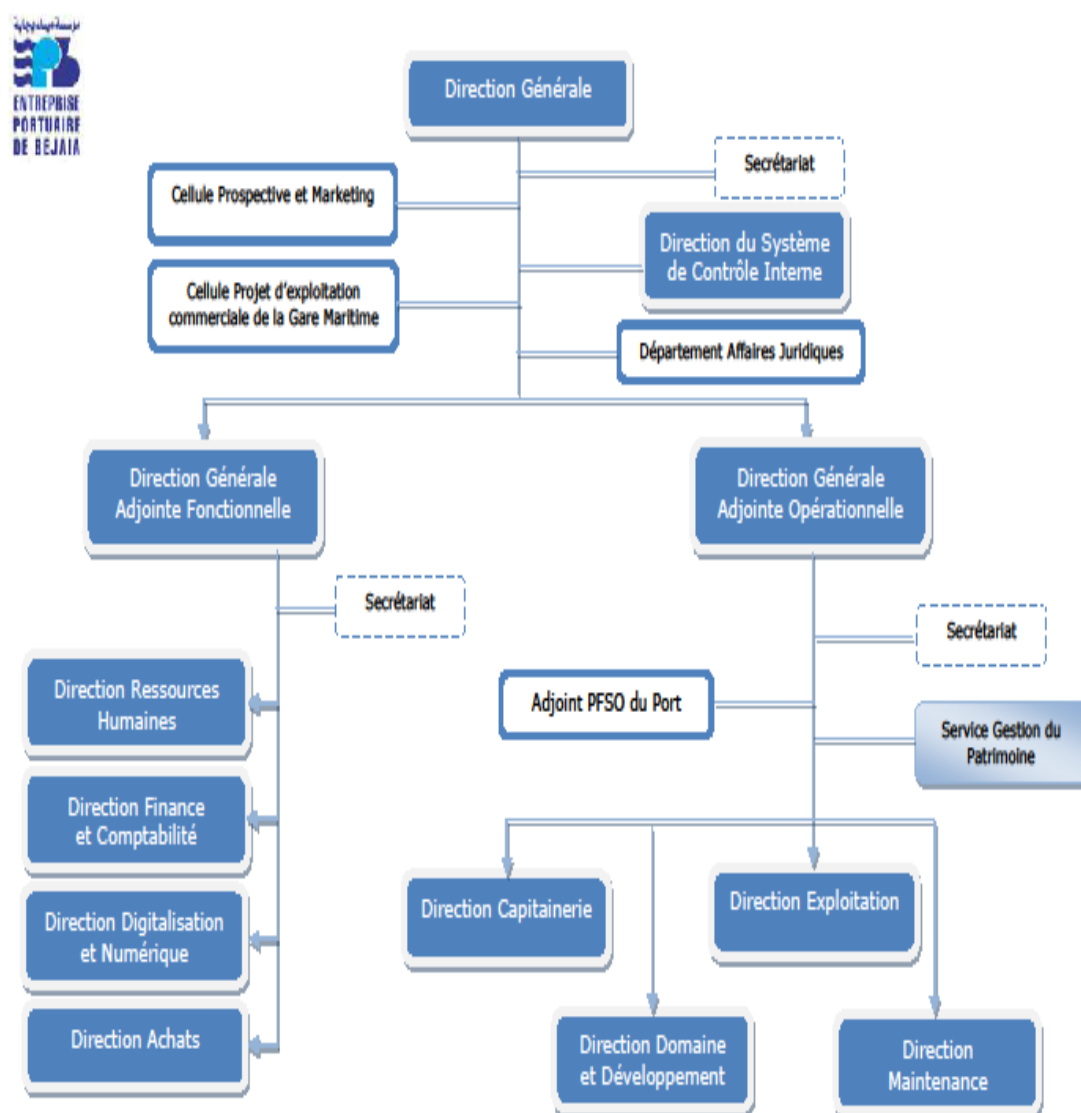
Photo n°07



Source : enquête

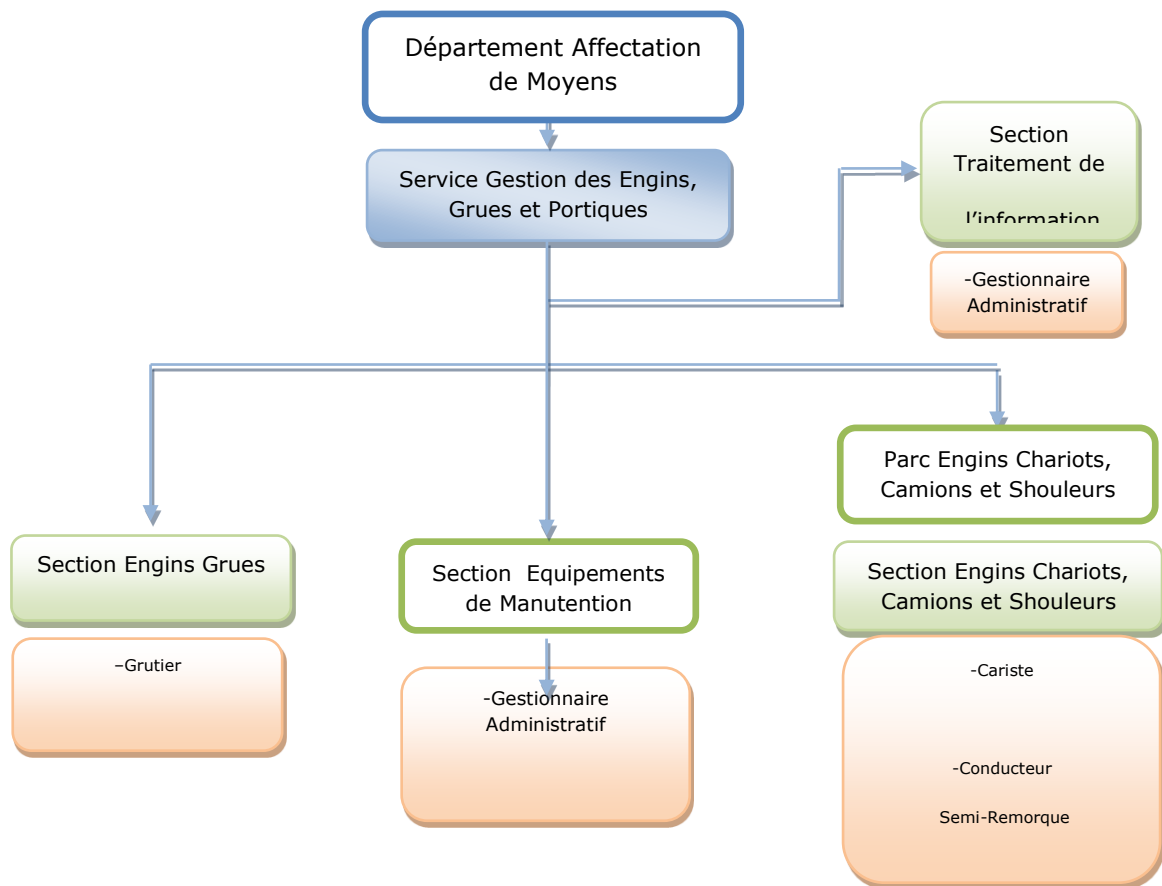
Annexes N° 03 :

Organigramme de l'entreprise :



Annexes N° 04

Organigramme Manutention et Acconage



Résumé :

Un secteur qui a démontré son importance stratégique et qui a assuré la continuité de la chaîne d'approvisionnement en ces temps les chauffeurs de transport de marchandise est considéré comme acteur important qui assure la pérennité des entreprises.

La présente étude est consacrée à analyser les conditions de travail et les risques professionnels, à l'objectif du sujet choisi est découvrir les répliques des chauffeurs face à ces conditions de travail. Cette analyse a été faite à travers une enquête quantitative auprès d'un échantillon de chauffeur.

Cette analyse a révélé que les chauffeurs de transport de marchandise ne respectent pas les conditions de travail qui le protègent. L'âge, le niveau d'étude, la situation familiale et professionnelle. D'autres facteurs affectent leur sécurité tels que : les risques liés aux infrastructures et l'état des routes, ainsi que les risques liés à l'état du leur véhicule.

Mots-clés : chauffeurs de transport de marchandises, condition de travail, prévention, risques professionnels.

التلخيص

أظهر قطاع الاستراتيجية أهميته ضمن استمرارية سلسلة التوريد في هذه الاوقات يعتبر سائقي نقل البضائع لاعبا مهما
يضمن استدامة الشركات

هذه الدراسة مخصصة لتحليل ظروف العمل و المخاطر المه ,الهدف من الموضوع المختار هو اكتشاف استجابات السائقين
في مواجهة ظروف العمل تم اجراء هذا التحليل من خلال مسح كمي لعينة من السائقين, أظهر هذا التحليل أن سائقي نقل
البضائع لا يحترمون ظروف العمل التي تحميهم, يتأثر ذلك بالعوامل التالية " العمر و المستوى التعليم و الأسرة و الوضع
المهني". عوامل أخرى تؤثر على سلامتهم مثل " المخاطر المتعلقة بالبنية التحتية و ظروف الطريق, و كذلك المخاطر
المتعلقة بحالة سيارتهم.